EXP. N.° 10777-2006-PA/TC
LIMA
VÍCTOR HUGO CALVO DURÁN Y OTROS

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 7 días del mes de noviembre de 2007, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, con la asistencia de los señores magistrados Landa Arroyo, Beaumont Callirgos, y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Víctor Hugo Calvo Durán y otros, contra la sentencia de la Quinta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 1233, su fecha 26 de julio de 2006, que declaró improcedente la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 24 de febrero de 2005, los recurrentes interponen demanda de amparo contra la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), solicitando se les reponga en su centro de labores, toda vez que -según afirman- han sido víctimas de un despido arbitrario, habiéndose vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, a la libertad sindical, al debido proceso y a la igualdad ante la ley.

Sobre el particular, manifiestan que se han venido desempeñando como fedatarios fiscalizadores bajo contratación laboral sujeta a modalidad para servicio específico hasta el 1 de diciembre de 2004, 3 de enero de 2005 y 1 de febrero de 2005, respectivamente, fechas en las cuales distintos grupos de trabajadores demandantes fueron cesados en sus labores al haber sido impedidos de ingresar a su centro de trabajo. Afirman los recurrentes que ha existido simulación en sus contrataciones, en la medida que se trataba de labores cuya naturaleza y características obedecían a una lógica de permanencia en el tiempo.

El Décimo Séptimo Juzgado Especializado en lo Civil de Lima, mediante resolución de fecha 25 de febrero de 2005, declaró improcedente, *in límine*, la demanda por considerar que el demandante no agotó la vía administrativa, sin que el presente caso se encuentre dentro de los supuestos de excepción a la exigencia de agotamiento de la vía previa, previstos en el artículo 46° del Código Procesal Constitucional.

Mediante escrito de fecha 1 de marzo de 2006, SUNAT se apersona al proceso, sin contestar la demanda.

La recurrida, confirmando la apelada, declaró improcedente la demanda, señalando que, en aplicación de la sentencia recaída en el expediente N.° 0206-2005-AA/TC, el presente caso corresponde ser dilucidado en los juzgados laborales, toda vez que la pretensión se encuentra referida al pago de incentivos laborales, resultando pertinente la vía ordinaria, por poseer etapa probatoria, de conformidad con lo establecido en el artículo 5°, numeral 2, del Código Procesal Constitucional.

FUNDAMENTOS

§ Del análisis de procedencia de la demanda bajo análisis

1. En atención a los criterios de procedencia de las demandas de amparo en materia laboral, establecidos en la sentencia N.° 0206-2005-PA/TC -que constituye precedente vinculante- en virtud de lo dispuesto por el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional-, este Tribunal considera que, en el presente caso, procede evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido arbitrario.

2. En efecto, el análisis de fondo de la presente controversia encuentra justificación no sólo en la inexistencia de aquellos supuestos de improcedencia establecidos en la ley (artículo 5° del CPConst.) y en la jurisprudencia, sino porque resulta relevante determinar qué tipo de relación laboral hubo entre los demandantes y la entidad emplazada, esto es, si existió una relación laboral a plazo indeterminado o, por el contrario, si existió una relación laboral a plazo determinado (contratación sujeta a modalidad), a efectos de dilucidar si los contratos por obra determinada o servicio específico suscritos por los actores han sido desnaturalizados. De ser el caso que los contratos laborales suscritos entre los recurrentes y la demandada hubieran tenido la calidad de contratos laborales de duración indeterminada, los demandantes sólo podían ser despedidos por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.

3. Sin embargo, la evaluación de la naturaleza contractual no ha sido objeto de análisis por los juzgadores de primera ni de segunda instancia. En el primer caso, se optó por declarar la improcedencia de la demanda al no haberse agotado "la vía previa administrativa" sin considerar que entre los recurrentes y la demandada existió un vínculo relativo al régimen laboral privado (artículo 9° del D.S. 115-2002-PCM, Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la SUNAT). En lo que concierne al fallo de segunda instancia, la improcedencia se justificó en la falta de idoneidad del amparo (artículo 5°, numeral 2, del CPConst.), no obstante, los documentos obrantes en el expediente judicial ofrecen, por sí mismos, la certidumbre necesaria que permite a este Colegiado pronunciarse sobre el fondo, por los fundamentos que a continuación se señalan.

§ Del análisis de la cuestión controvertida

- **Principio protector del Derecho del Trabajo**

4. El Derecho del Trabajo surgió a comienzos del siglo XX ante la constatación histórica de que la desigualdad económica entre trabajador y empleador conducía a un desbalance en el poder de negociación de ambas partes, inclinándose la balanza a favor del empleador, lo cual traía como consecuencia la imposición de condiciones precarias para el trabajador, colindantes con la explotación. Como respuesta a esta situación, el Derecho del Trabajo se erigió como una rama necesaria a fin de equiparar condiciones entre trabajador y empleador, y esa forma restablecer el desequilibrio contractual derivado de la desigualdad económica entre las partes, mediante la regulación de condiciones mínimas en beneficio del trabajador. No se debe perder de vista que la prestación en un contrato laboral entraña una importancia especial, en tanto el trabajador pone a disposición de su empleador una prestación personal y como contraprestación recibe una remuneración que se constituye en medio para su subsistencia.

5. En esa línea, la Constitución Política consagra en el artículo 22° que: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona." En consecuencia, el trabajo representa un bien jurídico de relevancia constitucional, cuya protección debe ser resguardada por el legislador, adoptando las medidas adecuadas garantizar el acceso a un puesto de trabajo, así como los medios debidos para la conservación del mismo. Ambas aristas constituyen y forman parte del contenido esencial del derecho al trabajo.

6. Este Colegiado ya se ha pronunciado con relación a lo expuesto en el fundamento precedente, indicando que el Derecho al Trabajo, consagrado en el artículo 2°,inciso 15, de la Constitución, comprende tanto el derecho a acceder a un puesto de trabajo como el mantenimiento en él. Esta segunda dimensión del Derecho al Trabajo está en plena concordancia con el artículo 27° de la Constitución, el cual contiene un mandato expreso al legislador para que disponga una protección adecuada contra el despido arbitrario, es decir, se tiende a la continuidad de la relación laboral con la proscripción expresa de la extinción de la misma basada en la sola voluntad del empleador, sin relación con alguna causa objetiva basada en la capacidad o conducta del trabajador.

7. Por lo tanto, como ha sido reseñado en los fundamentos precedentes, se puede observar que nuestro ordenamiento jurídico, en afirmación del principio protector o tuitivo que

inspira al Derecho del Trabajo, ostenta una preferencia por la relación laboral a plazo indeterminado, la cual tiene base constitucional. En consecuencia, si bien el legislador ha establecido en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), determinadas modalidades de contratación laboral, no es menos cierto que aquéllas han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden presentar, tales como necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que, por su naturaleza, puedan ser permanentes (artículo 53° de la LPCL).

8. En consecuencia, en atención a circunstancias dictadas por el nuevo contexto socioeconómico y que exigen una mayor flexibilidad en la relación laboral, éstas deben ser aplicadas con criterios de interpretación restrictiva, pues la contratación laboral por excelencia es aquella de duración indefinida, y si bien legalmente se han habilitado modalidades de contratación distintas, no es menos cierto que dicha contratación es viable en la medida que las circunstancias así lo ameriten y se justifique de acuerdo a cánones de razonabilidad y proporcionalidad.

9. De este modo, si bien de la simple lectura del artículo 63° de la LPCL, se desprende que para la aplicación de los contratos para obra determinada o servicio específico, modalidad empleada en el caso de autos, se requiere únicamente un objeto previamente establecido y una duración determinada en directa relación con la obra o servicio objeto de la contratación, no puede interpretarse la calificación de tales requisitos fuera del marco constitucional.

10. Así, se entiende que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa, y que requieran un plazo determinado, sustentado en razones objetivas, que puede ser renovado en la medida que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario, es decir, permitir que esta modalidad de contratación "por obra determinada" o "servicio específico" sea usada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido del derecho al trabajo en su segunda acepción.

11. De otro lado, a la misma conclusión nos lleva una interpretación sistemática de la LPCL, la cual establece en su artículo 4°, dentro del Título Preliminar dedicado a los principios fundamentales, una presunción a favor de la consideración como relación laboral a plazo indeterminado de toda prestación personal de servicios que sea remunerada y realizada bajo subordinación.

12. Además, dicha ley, en su artículo 74°, segundo párrafo, establece que "en los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva, con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, **en función de las necesidades empresariales** y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco años" (subrayado agregado). Así, dicho plazo máximo de cinco años no ha sido establecido para contrataciones sucesivas bajo la misma modalidad, sino para el empleo de las distintas modalidades en general, y sobre todo siempre que se justifique por las necesidades de la empresa, y siempre que aquellas circunstancias realmente coincidan con la modalidad contractual utilizada.

13. Por tanto, no debe entenderse que la misma modalidad contractual puede ser empleada en forma sucesiva hasta por cinco años, y que siempre que no se superen los cinco años bajo una misma modalidad el contrato es *per se* válido, sino que deben evaluarse otras aristas de suma importancia, es decir, si la labor contratada bajo la modalidad de obra determinada o servicio específico efectivamente requiere de esta modalidad; por ello, **es vital que el objeto contractual esté adecuadamente determinado**. Si bien la norma legal que regula esta modalidad, prevé que pueden realizarse las renovaciones necesarias, ello no constituye habilitación para que se contrate bajo obra determinada o servicio específico labores permanentes de la empresa que son igualmente realizadas por un trabajador de contratación indefinida en el mismo centro de labores. Ello evidenciaría un fraude en el empleo de esta modalidad.

- **Sobre la desnaturalización de los contratos celebrados bajo la modalidad de *Servicio Específico***

14. Conforme se aprecia de autos (específicamente de lo obrante de fojas 21 a 208), los recurrentes laboraron en SUNAT como Fedatarios en la Sección Operativos Masivos, en la Intendencia Regional de Lima, suscribiendo contratos laborales sujetos a modalidad por obra determinada o servicio específico. Los recurrentes Paul Bernardo Castellanos, Fernando Marcel Ricci Santur, David Eduardo Llerena Canales, Carlos Fernando Maguiña Lachapell, Daniel Campos Torres, Marciano Florencio Pampa Benito, Antonio Acricio Vilca Mamani, Gustavo Alfonso Vivanco Salazar, César Renato Delgado Sáenz, Jacqueline Juana Valdivia Carrera y Martha Marlene Gutierrez Gallegos, laboraron durante el período comprendido entre el 20 de febrero de 2002 y el 31 de enero de 2005, quedando acreditada su relación laboral con la emplazada, toda vez que, mediante Resolución de Intendencia N.° 024-024-0000280/SUNAT, de fecha 27 de julio de 2004, fueron nombrados fedatarios fiscalizadores por el período comprendido entre el 1 de agosto de 2004 y el 31 de enero de 2005.

15. Lo mismo puede decirse de los recurrentes Víctor Hugo Calvo Durán, Alick Miguel Gonzáles Mujica, Jorge Luis Mendoza Aurelio, Sonia Jo – Ann Cruz Obregón, Paúl Jonas Vilela Loo y Edison Wilde Regalado Espinoza, quienes han acreditado su relación laboral a través de sus respectivos contratos laborales -así como del cumplimiento de horarios de trabajo-, en todos los casos, prestando labores durante más de un año ininterrumpido de servicios, habiéndose efectuado el cese de sus labores en noviembre de 2004, en algunos casos, y en diciembre de ese mismo año, en otros.

16. Ahora bien, conviene precisar que, según lo establece nuestra legislación, los contratos laborales se clasifican de acuerdo a la duración de la relación laboral. Así, es posible distinguir entre contratación laboral de duración indeterminada (Capítulo II, Título I, del Decreto Supremo N.° 003-97-TR) y contratación laboral de duración determinada (artículos 57° a 71° de la referida norma). Este último tipo de contratación tiene por finalidad satisfacer específicas demandas que responden a las diversas contingencias o situaciones que acaecen en el régimen laboral de la actividad privada. En ello radica el porqué de su temporalidad, al mismo tiempo que, de demostrarse que dicha finalidad resulta simulada o desvirtuada, resulta aplicable el artículo 77° de dicho cuerpo legal.

17. En esa línea, el artículo 63° del D.S. N.° 003-97-TR regula los contratos modales para obra determinada o servicio específico y establece que se podrán realizar las renovaciones necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación, siendo su duración la que resulte necesaria. Lo relevante del análisis en el caso de autos es reconocer si el objeto de la contratación bajo esta modalidad era de carácter temporal (obra determinada o servicio específico), o se trataba más bien de una prestación cuya naturaleza era permanente en el tiempo y que finalmente fue encubierta bajo la modalidad de contratación antes mencionada.

18. Tomando en cuenta estas consideraciones, resulta imprescindible efectuar el análisis de la naturaleza de las labores efectuadas por los recurrentes. En tal sentido, siendo las funciones de fedatario fiscalizador las reguladas por el contrato para obra o servicio específico, corresponde determinar si estas labores tienen carácter permanente, caso en el cual existiría una desnaturalización en los términos expresados por el artículo 77°, literal d) del D.S. N.° 003-97-TR.

19. Tal como lo establece el artículo 1° del Decreto Legislativo N.° 501:

> *La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) tiene por finalidad administrar, aplicar, fiscalizar y recaudar los tributos internos [...].*

Asimismo, el artículo 5, literal c), de dicho cuerpo legal establece como una de las funciones de dicha institución:

> *[...] fiscalizar el cumplimiento a las obligaciones tributarias, a efectos de combatir la evasión fiscal.*

Resulta evidente señalar que dicha función de fiscalización del cumplimiento de obligaciones tributarias (en congruencia con lo establecido en el artículo 62° del Código Tributario) debe condecirse necesariamente con la contratación del personal que ha de realizar dichas funciones. Por consiguiente, las funciones de fiscalización en SUNAT obedecen, conforme a las normas legales expuestas, a una necesidad permanente en el ejercicio habitual de sus funciones. Cabe agregar que, conforme al Decreto Supremo N.° 115-2002-PCM, Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT, dicha tarea se ha encomendado a la Gerencia de Fiscalización (artículo 42°).

20. Asimismo, de los documentos probatorios presentados por los recurrentes (inspecciones de la autoridad administrativa de trabajo, fotos del centro de labores, planes de capacitación, horarios de trabajo, circulares, etc.), se advierte que los recurrentes prestaron labores en el "Operativo de Control Móvil" de la Intendencia Regional de Lima. Dicho programa, de acuerdo a lo señalado en el "Material de Capacitación del Fedatario Fiscalizador / Intendencia Nacional de Cumplimiento Tributario / Gerencia de Programación y Gestión de Fiscalización 2003", tenía por finalidad "controlar, verificar y detectar el incumplimiento de las obligaciones tributarias sobre el traslado de bienes y pasajeros, aplicando las sanciones establecidas en la normatividad vigente".

21. Finalmente, cabe agregar que muchos de los contratos laborales suscritos por los recurrentes establecían como parte de las funciones a desempeñar "realizar las labores administrativas propias de las facultades de fiscalización establecidas en el artículo 62° del Código Tributario", "Constatar acciones u omisiones que importen la comisión de infracciones tributarias contenidas en las normas tributarias", "Practicar inspecciones, inmovilizaciones e incautaciones", etc.

22. De lo expuesto se concluye que existe una conexión directa entre las facultades permanentes de fiscalización de SUNAT y las labores que en la sección de Operativos Masivos de Control Móvil efectuaban los recurrentes.
Por consiguiente, este Colegiado considera que las labores desempeñadas eran de naturaleza permanente, hecho que no se condice con la finalidad del contrato para obra determinada o servicio específico regulado en el artículo 63° del D.S. N.° 003-97-TR, y cuya naturaleza ha sido ya explicada en fundamentos *supra*.

23. En consecuencia, este Colegiado considera de aplicación al caso materia de controversia lo dispuesto en el artículo 77° del D.S. N.° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que señala:

> *Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...) d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.* (subrayado agregado)

24. Al ser factible comprobar que el contrato de servicio específico suscrito tiene, en realidad, las características y en naturaleza propias de un contrato de trabajo de duración indeterminada, es posible afirmar que cualquier decisión del empleador de dar por concluida la relación laboral sólo podría sustentarse en una causa justa establecida por la ley y debidamente comprobada, razón por la cual se habría configurado en el caso de autos un despido sin expresión de causa.

- **Sobre la vulneración del derecho a la libertad sindical de los demandantes**

25. Los demandantes alegan que se ha vulnerado su condición de trabajadores sindicalizados, toda vez que al pertenecer a la Federación de Trabajadores de Aduanas y Tributos Internos (inscrita en el mes de diciembre de 2004), no podían ser despedidos.
Al respecto, debe señalarse que el artículo 28° de la Constitución establece que es deber del Estado garantizar la libertad sindical. Dicho derecho constitucional ha sido desarrollado por el legislador mediante la regulación del fuero sindical (artículo 30° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo), el mismo que otorga protección a los trabajadores frente a los despidos arbitrarios. Sin embargo, a efectos de poder analizar si opera o no la protección del fuero sindical en el presente caso, resulta indispensable que se acredite la condición de afiliados que presuntamente tienen los recurrentes a determinado organismo sindical (presentación de constancia de inscripción en el registro sindical, así como relación de miembros integrantes), hecho que no ha sido acreditado, razón por la cual este extremo de la demanda debe desestimarse.

- **Sobre la vulneración del derecho constitucional a la igualdad**

26. Los recurrentes afirman que SUNAT "*emplea en su gran mayoría personal contratado bajo la modalidad de servicio específico*", existiendo excepciones a dicha forma de proceder en el caso de trabajadores que, ejerciendo las mismas labores, poseen un contrato laboral a plazo indeterminado, hecho que vulnera su derecho constitucional a la igualdad de trato, derecho constitucional reconocido en el artículo 2 numeral 2).

Sin embargo, cabe recalcar que para determinar la existencia de los despidos arbitrarios, el análisis efectuado por este Colegiado se circunscribe a la certeza que puedan otorgar los documentos obrantes en el expediente judicial, según las circunstancias y elementos particulares de cada caso concreto, por lo que dicho extremo de la demanda debe también ser desestimado.

En el caso de autos, este Colegiado puede advertir que se ha dado una desnaturalización de los contratos de trabajo por servicio específico suscritos entre los recurrentes y la demandada, dado que, como es de advertirse, en la práctica los recurrentes realizaban labores coincidentes con labores de carácter permanente de la demandada, labores que, por cierto, no responden a la concepción por la que surgen los contratos modales, y en el caso del contrato de trabajo por servicio específico lo determina el objeto de la contratación laboral.

27. Finalmente, el Tribunal Constitucional considera necesario precisar que, en casos como el ahora resuelto, el análisis y la resolución de la controversia constitucional debe tomar en consideración necesariamente las particularidades de cada caso en concreto; a fin de dar una respuesta jurídica adecuada.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de amparo.

2. Ordenar la reposición de los trabajadores en su centro de labores, dado que los contratos por servicio específico debieron ser contratos a plazo indefinido por los fundamentos *supra*.

Publíquese y notifíquese.

SS.

LANDA ARROYO
BEAUMONT CALLIRGOS
ETO CRUZ

Lo que certifico:

Dra. Nadia Iriarte Pamo
Secretaria Relatora (e)