

## SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 28 días del mes de noviembre de 2013, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los señores magistrados Vergara Gotelli, Calle Hayen y Álvarez Miranda, pronuncia la siguiente sentencia

### ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Laura Yolanda Flores Díaz contra la sentencia de fojas 747, su fecha 24 de enero de 2013, expedida por la Quinta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró infundada la demanda de amparo de autos.

### ANTECEDENTES

Con fecha 11 de octubre de 2010, la recurrente interpone demanda de amparo contra el Comité de Administración de los Recursos para Capacitación (Carec), solicitando que se declare inaplicable la carta de despido del 3 de setiembre de 2010 y se ordene su reposición en su puesto de trabajo, por haberse vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, a la dignidad humana, a la igualdad ante la ley, a la integridad moral, psíquica y física, al desarrollo y bienestar como persona, y los principios de legalidad y de irrenunciabilidad de derechos. Manifiesta que comenzó a laborar en la mencionada entidad a partir del 1 de setiembre de 2007 en virtud de contrato temporal y que desde el 31 de diciembre de 2007 fue contratada a plazo indeterminado, habiendo laborado hasta el 3 de setiembre de 2010, fecha en que fue despedida sin causa justa. Sostiene que la carta de despido no ha expresado las razones por las cuales se le retiró la confianza y que nunca se le informó de que ejercería un cargo de personal directivo. Por otro lado, señala que fue obligada a recibir el cheque por concepto de indemnización por despido, pero que a la fecha no lo ha cobrado.

El apoderado de la emplazada contesta la demanda señalando que la recurrente fue contratada como asistente administrativo, que es un cargo de confianza, siendo sus funciones las de reportar directamente a la Secretaría Ejecutiva y que, por ello, tuvo acceso a información reservada y confidencial de la institución. Agrega que el comportamiento negativo de la demandante no creaba un buen clima laboral. Por otro lado, refiere que la accionante ha recibido el cheque por indemnización por despido, lo que debe ser entendido como aceptación del pago y que, por tanto, debe rechazarse la demanda.

El Décimo Juzgado Especializado en lo Constitucional de Lima, con fecha 2 de mayo de 2012, declaró fundada la demanda estimando que las labores de la actora no son propias de un trabajador de confianza que haya coadyuvado en la toma de las decisiones institucionales. La Sala revisora, reformando la apelada, declaró infundada la demanda por considerar que la accionante ha realizado actividades que coinciden con las funciones asignadas al responsable del área de Capacitación, con lo cual el retiro de la confianza constituye una situación especial que extingue la relación de trabajo.

Mediante recurso de agravio constitucional, la demandante reitera los argumentos expresados en su demanda.

### FUNDAMENTOS

#### Delimitación del petitorio

1. El objeto de la demanda es que se ordene la reincorporación de la demandante en el puesto de trabajo que venía desempeñando por haber sido víctima de un despido incausado. Alega que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, a la dignidad humana, a la igualdad ante la ley, a la integridad moral, psíquica y física, al desarrollo y bienestar como persona, y los principios de legalidad y de irrenunciabilidad de derechos

#### Consideraciones previas

2. En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a la materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, este Tribunal considera que, en el presente caso, corresponde evaluar si la recurrente ha sido objeto de un despido incausado conforme señala en su demanda.
3. Debe señalarse que la demandante no ha efectuado el cobro del cheque N.º 64674180 (fojas 11), mediante el cual la Sociedad emplazada le abonó su liquidación por concepto de indemnización por despido arbitrario. Por esta razón, puede concluirse que la demandante no ha aceptado como forma de tutela de su derecho al trabajo la reparación económica que le ofreció la emplazada, por lo que en aplicación del precedente vinculante recaído en la STC 03052-2009-PA/TC, este Tribunal debe pronunciarse sobre el fondo de la controversia.

## **Sobre la afectación del derecho al trabajo**

### ***Argumentos de la parte demandante***

4. La demandante señala que comenzó a laborar a partir del 1 de setiembre de 2007 en la entidad emplazada en virtud de un contrato temporal y que desde el 31 de diciembre de 2007 fue contratada a plazo indeterminado, habiendo laborado hasta el 3 de setiembre de 2010, fecha en que fue despedida incausadamente. Sostiene que la carta de despido no ha expresado las razones por las cuales se le retiró la confianza y que nunca se le informó de que ejercería un cargo de personal directivo.

Por otro lado, refiere que fue obligada a recibir el cheque por concepto de indemnización por despido, pero que a la fecha no lo ha cobrado.

### ***Argumentos de la parte demandada***

5. La demandada sostiene que la recurrente fue contratada como asistente administrativo, cargo de confianza, siendo sus funciones las de reportar directamente a la Secretaría Ejecutiva y que, por ello, tuvo acceso a información reservada y confidencial de la institución. Agrega que la demandante tenía un comportamiento negativo, por lo que no creaba un buen clima laboral. Por otro lado, refiere que la accionante ha recibido el cheque por indemnización por despido, lo que debe ser entendido como aceptación del pago y que, por tanto, debe rechazarse la demanda.

### ***Consideraciones del Tribunal Constitucional***

6. El artículo 22.º de la Constitución Política del Perú establece que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona”. Mientras que el artículo 27.º de la carta magna señala que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Cabe resaltar que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos: El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por la otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas del Estado. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

7. En el presente caso, debe determinarse si las funciones asignadas a la demandante eran propias de un trabajador de confianza, puesto que de ser el caso, la demandada estaba autorizada para extinguir el vínculo laboral por retiro de la confianza o si, según fuera el caso, correspondía que la demandante retornara a las funciones comunes u ordinarias que desempeñaba antes de haber sido promovida.
8. De acuerdo con lo previsto en el artículo 43.º, segundo párrafo, del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, son trabajadores de confianza aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado; y cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

9. En la STC N.º 03501-2006-PA/TC, fundamento 16, este Colegiado ha señalado que: “la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita. Por lo que **si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo**, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él” (resaltado agregado).
10. En el fundamento 13 de la misma sentencia se ha precisado también que “la mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores [personal de dirección y personal de confianza] radica en que sólo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. **En cambio, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, son sus colaboradores directos**” (resaltado agregado).
11. De la liquidación de beneficios sociales de fojas 9, se aprecia que la demandante inició sus labores el 1 de setiembre de 2007 y que se desempeñó como asistente administrativo hasta el 6 de setiembre de 2010, fecha en que fue cesada por motivo de retiro de la confianza. De los contratos de trabajo de fojas 3 y 5, se verifica también que la demandante fue primero contratada a plazo determinado y que a partir del 31 de diciembre de 2007 fue contratada como trabajadora a plazo indeterminado en calidad de personal de dirección, aunque es de precisar que esta calificación se realizó en forma general sin precisarse el cargo y las funciones específicas a realizar, lo que en principio constituye una irregularidad formal.
12. La demandante ha negado que sus funciones sean las de un trabajador de dirección o de confianza. En el transcurso del proceso ha afirmado que no representaba a la empresa y que sus decisiones no surtían efectos en los demás trabajadores o en el rumbo de la institución, sino que fue contratada solo para desempeñar funciones administrativas en el Área de Capacitación, que implicaban labores operativas e internas, sin responsabilidades mayores.
13. A fojas 104 obra el Manual de Organización y Funciones, aprobado el 5 de agosto de 2005, donde se aprecia que la demandada es una organización dedicada a las actividades de transferencia de tecnología y capacitación del personal del subsector hidrocarburos que designe el Ministro de Energía y Minas. Está estructurada en dos órganos de alta dirección: Comité Directivo (presidente y miembros) y Secretaría Ejecutiva; un órgano de asesoría: Área de Asesoría Jurídica; y, cuatro órganos de línea: Áreas de Capacitación, Administración, Contabilidad y Tesorería.
14. En cuanto al Área de Capacitación, el mismo documento refiere que está a cargo de un coordinador que se encarga de reportar ante la Secretaría Ejecutiva. Entre sus funciones básicas cabe mencionar la coordinación, organización y supervisión de auspicios de actividades de capacitación; verificar que las actividades de capacitación cumplan con las políticas de la institución y formular y proponer el presupuesto de la actividades de capacitación. Asimismo, destacan para el presente caso las siguientes “funciones específicas”: coordinar e invitar a instituciones nacionales y extranjeras para que presenten sus cotizaciones y propuestas académicas de actividades técnicas; realizar el seguimiento y la confirmación con los coordinadores de las diferentes empresas e instituciones de la participación de los profesionales para asistir a los cursos; coordinar con la institución seleccionada para el dictado de los programas de extensión profesional, diplomados y otros estudios, etc.
15. De la documentación adjuntada de fojas 262 a 658, sobre autorizaciones de pago, facturas, correos electrónicos, oficios, correspondiente a los años 2008 y 2009, se desprende que las actividades de la demandante se identifican con las funciones de coordinador reseñadas en el fundamento precedente. En efecto, de ella se aprecia que la demandante coordinaba la participación de los expositores nacionales y extranjeros y se encargaba en general de la realización de los cursos de capacitación de la emplazada. Para ello, actuaba ante terceros como encargada de la demandada y, con la aprobación de la Secretaría Ejecutiva, autorizaba pagos de diversa índole para la ejecución de los mismos, como pasajes aéreos, gastos de hospedaje, alimentación de los expositores; coordinaba con los distintos hoteles la realización de los eventos; alquilaba equipos multimedia, contrataba servicios de traducción simultánea, etc.
16. De ello se concluye que la demandante desempeñaba funciones que son propias de un trabajador de confianza, y que no realizaba meras labores administrativas como se afirmaba, sino que, por el contrario, trabajaba directamente con la Secretaría Ejecutiva, órgano de dirección cuyas decisiones eran comprometidas por el grado de responsabilidad de la demandante en sus labores de organización de los cursos de capacitación y en la contratación de los distintos servicios

para tal efecto, actividades que, además, cabe resaltar, eran el objeto social principal de la emplazada. Por lo tanto, la carta de fojas 7, de fecha 3 de setiembre de 2010, que resuelve retirar la confianza a la actora no constituye una afectación a su derecho al trabajo.

17. Ahora bien, también este Tribunal en la STC N.º 3501-2006-PA/TC, fundamento 11.f), ha enfatizado que **“El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales,** en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103.º de la Constitución), salvo que se haya configurado una causal objetiva de despido indicada por ley” (resaltado agregado).
18. De otro lado, a fojas 3 obra el contrato de trabajo a plazo determinado cuya duración estaba estipulado desde el 1 de setiembre de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2007, mediante el cual se contrató a la demandante para que “realice labores administrativas, cubriendo de esta manera las actividades propias internas del **CAREC**” (cláusula tercera).
19. Al respecto, el artículo 72.º del Decreto Supremo 003-97-TR establece los requisitos formales de validez de los contratos modales, estableciendo que los mismos “necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”.
20. Por su parte, el artículo 77.º del decreto precitado establece que “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”.
21. Del examen del contrato temporal de fojas 3, debe concluirse que la parte emplazada no ha cumplido con su obligación de precisar la causa objetiva que justifique la contratación a plazo determinado de la demandante, ni tampoco ha señalado la modalidad contractual ni las condiciones de contratación, en particular, las funciones específicas y el cargo que iba a desempeñar la demandante, indicándose únicamente, y en forma genérica, que realizaría “labores administrativas”; por dicha razón, el contrato de trabajo se desnaturalizó y por ende debe considerarse un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en aplicación del artículo 77.d) del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.
22. En ese sentido, siendo que al 31 de diciembre de 2007 (fecha del segundo contrato, cfr. Fundamento 11) la demandante era una trabajadora a plazo indeterminado, que había adquirido protección contra el despido arbitrario de conformidad con el artículo 10.º del Decreto Supremo 003-97-TR; sucedido el retiro de la confianza en el cargo de coordinadora del Área de Capacitación, debió retornar a las actividades comunes y ordinarias que asumió cuando ingresó en la institución demandada, lo que no ocurrió; por consecuencia, habiéndose despedido a la demandante sin que se exprese una causa justa relacionada con su conducta o capacidad, procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales, por haberse vulnerado el derecho al trabajo reconocido en el artículo 22.º de la Constitución.

### **Efectos de la presente Sentencia**

23. En la medida en que en este caso se ha acreditado que la emplazada ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo corresponde ordenar la reposición de la demandante como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo desempeñado cuando ingresó en la entidad demandada o en otro de similar categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en los artículos 22.º y 59.º del Código Procesal Constitucional.
24. Asimismo, de conformidad con el artículo 56 del Código Procesal Constitucional, la emplazada debe asumir los costos y costas procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

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

**HA RESUELTO**

1. Declarar **FUNDADA** la demanda por haberse acreditado la afectación del derecho al trabajo; en consecuencia, **NULO** el despido de que ha sido objeto la demandante.
2. **ORDENAR** que el Comité de Administración de los Recursos para Capacitación (Carec) reponga a doña Laura Yolanda Flores Díaz como trabajadora a plazo indeterminado en el mismo puesto de trabajo en que fue contratada cuando ingresó en el entidad demandada o en otro de igual o similar nivel, conforme al fundamento 22 supra, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22.º y 59.º del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos y costas procesales.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**VERGARA GOTELLI**  
**CALLE HAYEN**  
**ÁLVAREZ MIRANDA**