

Jurisprudencia Laboral

Texto / Análisis / Comentario

El contrato de suplencia puede ser utilizado para cubrir temporalmente un puesto de trabajo dentro de una “cadena de suplencias”

PROCESO DE AMPARO

EXPEDIENTE N° 06531-2008-PA/TC
CONO NORTE DE LIMA
ALEX JAVIER OLGADO GRADOS

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 8 días del mes de setiembre de 2009, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Mesía Ramírez, Beaumont Callirgos y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Alex Javier Olgado Grados contra la sentencia de la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, de fojas 239, su fecha 29 de agosto de 2008, que declaró infundada la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 16 de marzo de 2007, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Corte Superior de Justicia del Callao, solicitando se deje sin efecto el Memorando N° 4232-2007-AP-CSJCL/PJ, de fecha 5 de marzo de 2007, mediante la cual fue despedido incausada y fraudulentamente de su trabajo; y que en consecuencia, se ordene su reincorporación en el cargo que venía desempeñando; asimismo, solicita el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir más intereses legales, costos y costas del proceso. Manifiesta que ingresó a trabajar mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad, a plazo fijo, desde el mes de diciembre de 2004 hasta el 5 de marzo de 2007, fecha en que ocurrió el presunto despido arbitrario.

La emplazada contesta la demanda señalando que el contrato de suplencia que celebró con el demandante tenía vigencia hasta que culminara el encargo que tenía el servidor Ciro Jesús Alegría Pastor en la plaza de Asistente Administrativo I. Agrega que el cese laboral del accionante fue porque venció el plazo del contrato suscrito entre ambas par-

tes y porque, además el servidor Ciro Jesús Alegría Pastor había culminado el encargo de Asistente Administrativo I, razón por la que retornó a su puesto habitual de trabajo.

El Quinto Juzgado Especializado Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, con fecha 7 de abril de 2008, declaró infundada la demanda, por considerar que el último contrato de trabajo que tuvo el demandante fue de naturaleza accidental - suplencia, en reemplazo del servidor Ciro Jesús Alegría Pastor, quien estuvo en la plaza de Asistente Administrativo I. Agrega que el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en el puesto, operando con su reincorporación la extinción del contrato de suplencia.

La Sala revisora confirmó la apelada por el mismo fundamento.

FUNDAMENTOS

1. Este Colegiado, en la STC N° 0206-2005-PA, publicada en el Diario Oficial «El Peruano» el 22 de diciembre de 2005, en el marco de su función de ordenación que le es inherente y en la búsqueda del perfeccionamiento del proceso de amparo, ha precisado, con carácter vinculante, los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral individual del régimen privado y público.

2. En tal sentido, para dilucidar la controversia planteada, habrá que determinar qué tipo de relación hubo entre el demandante y la emplazada; esto es, si hubo una relación laboral de plazo «indeterminado» o una relación de plazo «determinado»; y si se desnaturalizó o no el contrato, toda vez que el demandante ingresó a trabajar mediante contrato individual de trabajo sujeto a modalidad por suplencia.

3. Con relación al contrato de trabajo sujeto a modalidad por suplencia, el Decreto Supremo N° 003-97-TR establece en su artículo 61°, que el *Contrato de Suplencia* «[...] es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias [...]». En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable,

cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo».

4. De fojas 195 y siguiente, obran los contratos laborales para servicio específico del demandante, con vigencia desde el 17 de diciembre de 2004 al 30 de marzo de 2005, por otro lado a fojas 162 de autos obra el contrato individual de trabajo sujeto a modalidad por suplencia, del cual se advierte que su periodo de vigencia es a partir del 1 de abril de 2005; y que culminará indefectiblemente con la reincorporación, renuncia o cese de don Ciro Jesús Alegría Pastor.

5. De lo señalado anteriormente se advierte que el contrato de trabajo sujeto a modalidad por suplencia, fue el último y fue celebrado de acuerdo a la normativa laboral vigente, cumpliendo la característica principal de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por suplencia, cuyo objeto es el de sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido.

6. En consecuencia, este Colegiado considera que la culminación del vínculo laboral se debió al vencimiento del plazo estipulado en el contrato de suplencia celebrado entre el recurrente y la demandada, razón por la que en el presente caso no se incurrió en violación de derechos constitucionales, toda vez que, conforme se aprecia de fojas 21 y 166 de autos, se produjo la desaparición de la causa objetiva que motivó el contrato de suplencia del demandante.

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

HA RESUELTO

Declarar INFUNDADA la demanda de amparo porque no se ha acreditado la vulneración de los derechos alegados.

Publíquese y notifíquese.

SS

MESÍA RAMÍREZ
BEAUMONT CALLIRGOS
ETO CRUZ

Comentario

1. Alcances del contrato de suplencia

La situación propuesta en esta oportunidad nos permite precisar la totalidad del contenido del artículo 61° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) en cuanto se refiere a los alcances de la modalidad contractual denominada de «suplencia».

Generalmente su contenido se limita a permitir la sustitución temporal de un trabajador estable cuyo vínculo laboral se encuentra *suspendido* por alguna razón legal o convencional válidas, y cuya duración alcanzará hasta que se cumpla la reincorporación del trabajador titular del puesto.

Sin embargo, el texto de dicho artículo no agota su contenido en lo antes expresado. El tercer párrafo del mismo, añade que «*en esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo*».

Esta última situación es la que se produjo en el caso de autos y que, posiblemente, por su duración un tanto amplia (alrededor de 27 meses) originó en el demandante la ilusión de haber adquirido un derecho perdurable en el puesto desempeñado.

2. Los hechos que motivaron la demanda

El trabajador supuestamente afectado acusa a su empleador de haberlo despedido arbitraria y fraudulentamente luego de haber servido mediante contratos sujetos a modalidad desde diciembre de 2004 hasta el 5 de marzo de 2007. Solicita su reposición y pago de las remuneraciones dejadas de percibir.

Por su parte el empleador precisó que la relación laboral contratada bajo la modalidad de «suplencia» llegó a su fin cuando concluyó el encargo de otras funciones (como Asis-

tente Administrativo) que le habían sido asignadas al titular del puesto cubierto transitoriamente por el demandante, debiendo, en consecuencia, retomar su cargo de origen. Esta realidad hacía inadmisibles el pedido del demandante, porque la empresa había actuado dentro de los alcances legales aplicables a este tipo de contratación temporal.

La sentencia de 1ra. Instancia declaró infundada la demanda por considerar que la conducta de la empresa se ajustó al tipo de contrato utilizado. Este pronunciamiento fue ratificado por la Sala que resolvió en 2da. Instancia.

3. Algunas precisiones sobre lo resuelto por el Tribunal Constitucional

El Tribunal hizo notar que inicialmente la contratación del demandante fue hecha para realizar un «servicio específico» (desde el 17 de diciembre de 2004 al 30 de marzo de 2005) e inmediatamente después se suscribió otro contrato por suplencia que debía culminar con la reincorporación, renuncia o cese del trabajador titular del puesto cuyo reemplazo transitorio ocupaba el demandante.

Considerando que el tipo de contrato modal utilizado por la empresa se encontraba ajustado a las normas legales sobre la materia, el Tribunal Constitucional (T.C.) al igual que las instancias previas, declaró INFUNDADA la demanda por no haberse acreditado la vulneración de los derechos alegados.

Resulta de interés hacer notar que la contratación temporal bajo la modalidad de suplencia no es utilizada únicamente para sustituir a un trabajador estable de la empresa que temporalmente tiene *suspendido* su vínculo laboral por alguna razón legal o convencional válida (vacaciones; licencia por maternidad; permiso otorgado con goce de haber o sin reconocimiento de remuneración, etc.), sino también en aquellos otros casos en que el titular de un puesto de trabajo debe cumplir circunstancial y temporalmente actividades distintas dentro del mismo centro de labores.

Esta última situación no implica que el trabajador estable tenga suspendida su relación laboral; por el contrario, ésta sigue vigente constituyendo carácter peculiar de tal situación, el estar realizando transitoriamente en el centro de trabajo actividades distintas de las que se le tienen normalmente señaladas. Precisamente, para cubrir las tareas que deja de hacer el titular del puesto, es que se contrata temporalmente a un «*suplente*» sólo mientras dure el periodo de reemplazo que resulte necesario según lo programado por la propia empresa.

3.1 Las «cadenas de suplencia»

Esta modalidad particular que asume el contrato de suplencia es utilizada particularmente en las llamadas «*cadenas de suplencia*» que constituyen una forma inteligente de cubrir necesidades de superación o de entrenamiento del personal en razón de la ausencia temporal de un trabajador estable por razones de orden legal y/o convencional y que es utilizada sobre todo para cubrir el vacío producido, mediante el corrimiento del personal con carácter temporal, para cubrir los puestos de mayor importancia y responsabilidad en los cargos inmediatamente considerados de mayor nivel.

De esta manera se prepara o entrena mejor al personal estable para desempeñarse a futuro en los puestos categorizados en escalas superiores, dejando el cargo menos complicado para ser cubierto con personal externo.

Se hace uso así del respectivo contrato de suplencia con una duración equivalente a la que resulte necesaria, es decir hasta el momento en que cada uno de los trabajadores transitoriamente reubicados en el puesto superior, vuelva a ocupar su cargo habitual y, en particular, el referido al retorno del servidor utilizado como referencia directa y que dio origen al contrato modal.

La mejor utilización de esta secuela de suplencias debe complementarse con medidas propias de *incentivos* y *previsión* tales como –de ser conveniente– un aliciente económico a ser programado con carácter **transitorio** mientras dure el reemplazo, así como también con la clara precisión de que el desplazamiento de puestos es de carácter provisional por lo que al término del mismo, cada quien retornará a su puesto de origen, sirviendo dicho lapso como medio de entrenamiento y perspectivas de superación. Sólo así, se evitará crear equivocadas ilusiones y reclamos por no haberse planteado debidamente las condiciones del desempeño.

La situación concreta expuesta en la sentencia del Tribunal puede no corresponder necesariamente al ejercicio de esta cadena de suplencias, pero lo cierto es que responde a la segunda posibilidad de utilización del contrato de suplencia, es decir cuando es

necesario reemplazar al titular de un puesto que transitoriamente debe desempeñarse en un cargo distinto del que le es habitual, sin que por ello quede suspendida su relación laboral.

3.2 ¿Puede utilizarse el contrato de suplencia para cubrir puestos desempeñados por personal no estable?

Finalmente vale la pena también preguntarse si resulta legal aplicar el contrato de suplencia en aquellos casos en que el trabajador que debe ser transitoriamente reemplazado no sólo no es titular del puesto, sino que tampoco es un trabajador estable. Para contestar esta interrogante debemos analizar detenidamente el texto legal. Con este propósito, observamos en la primera posibilidad de uso del *contrato de suplencia* que el reemplazo a contratarse sólo puede sustituir a un trabajador estable cuyo vínculo laboral quede temporalmente suspendido por alguna causa justificada prevista en la ley o en alguna convención suscrita por las partes.

En una segunda situación, es decir cuando se trata de cubrir un puesto de trabajo estable cuyo *titular* debe desarrollar temporalmente otras funciones en el mismo centro de labores, la situación parece no ser tan evidente, pues nos obligaría previamente a dilucidar si es que un trabajador contratado temporalmente puede o no ser *titular* de un puesto de trabajo estable.

En nuestra opinión, ser «*titular de un puesto estable*» requeriría necesariamente ser trabajador estable, pues al utilizarse el término «*titular*» de un puesto se le está dando una connotación de permanencia que precisamente no es la característica propia del trabajador contratado temporalmente.

En consecuencia, nos permitimos concluir que la modalidad contractual de suplencia sólo puede ser utilizada para cubrir reemplazos temporales del **personal permanente o estable** de la empresa que se encuentra en una de las dos posibilidades previstas en el artículo 61° de la LPCL, mas no para sustituir temporalmente a trabajadores eventuales que se encuentran sujetos a cualquier otra modalidad contractual prevista en el Título II de la misma ley.