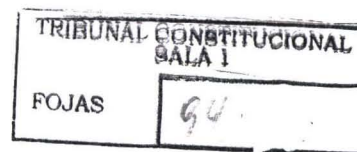




TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02383-2012-AA/TC

SAN MARTÍN

JUAN YOEL SALGADO GUEVARA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 23 días del mes de Julio de 2013, la Sala Primera del Tribunal Constitucional pronuncia la siguiente sentencia con el voto en mayoría de los magistrados Urviola Hani y Calle Hayen, y el voto dirimente del magistrado Eto Cruz, llamado a componer la discordia suscitada por el voto del magistrado Vergara Gotelli

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Juan Yoel Salgado Guevara contra la sentencia de fojas 171, su fecha 11 de abril del 2012, expedida por la Sala Mixta Descentralizada de Tarapoto de la Corte Superior de Justicia de San Martín, que declaró infundada la demanda de amparo de autos

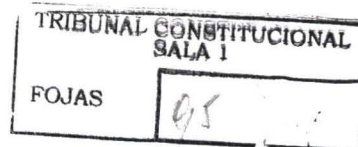
ANTECEDENTES

Con fecha 6 de diciembre de 2010 el recurrente interpone demanda de amparo contra el presidente de la Corte Superior de Justicia del Distrito Judicial de San Martín y el procurador público encargado de los asuntos judiciales del Poder Judicial, solicitando que se declare la nulidad de la Carta N.º 023-2010-A-CSJSM/PJ, de fecha 25 de noviembre de 2010, mediante la cual fue despedido de manera arbitraria; y que, por consiguiente, se lo reponga en el puesto de especialista legal que venía ocupando, con el pago de los costos procesales y la remisión de lo actuado al Órgano de Control Interno del Ministerio Público de conformidad con el artículo 8 del Código Procesal Constitucional. Manifiesta que ha laborado por más de tres meses, desde el 17 de agosto de 2010, y que se prescindió de sus servicios no obstante que su segundo contrato de trabajo específico, además de no haber vencido, se había desnaturalizado y convertido en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, debido a que no se especificó la dependencia u órgano jurisdiccional en el que trabajaría, agregando que el cargo que desempeñó era exclusivo, bajo supervisión y permanente. Alega la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección frente al despido arbitrario y al debido proceso.

El procurador público adjunto ad hoc en procesos constitucionales a cargo de la Procuraduría Pública del Poder Judicial contesta la demanda solicitando que se la declare improcedente, expresando que el demandante no fue despedido, sino que la relación laboral se extinguió conforme a lo convenido en el contrato de naturaleza temporal celebrado con el actor, en el cual se estableció que el empleador podía resolver



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02383-2012-AA/TC
SAN MARTÍN
JUAN YOEL SALGADO GUEVARA

el contrato sin expresión de causa, previo aviso escrito con tres días calendario de anticipación. Asimismo, precisa que el proceso constitucional de amparo tiene una naturaleza restitutiva de derechos y no declarativa, por lo que el recurrente debe acudir a la vía del proceso laboral para ventilar su pretensión.

El Juzgado Especializado en lo Civil de la Provincia de San Martín, con fecha 22 de noviembre de 2011, declaró fundada en parte la demanda, por considerar que el contrato del demandante se desnaturalizó, en razón de que la labor que realizaba era de naturaleza permanente, propia del Poder Judicial, por lo que el contrato se convirtió en un contrato de duración indeterminada, y que no obstante haber superado el período de prueba, el actor fue despedido sin expresión de causa, y declara infundada la demanda en el extremo que solicita la remisión de los actuados al Ministerio Público.

La recurrida, revocando la apelada, declaró infundada la demanda, estimando que en el contrato modal celebrado por las partes se ha cumplido con indicar la causa objetiva que justifica la contratación temporal del recurrente; precisando que, conforme a la legislación sobre la materia, el ingreso a la Administración Pública se efectúa necesariamente por concurso público de mérito, requisito que no cumple el actor.

FUNDAMENTOS

1) Delimitación del petitorio

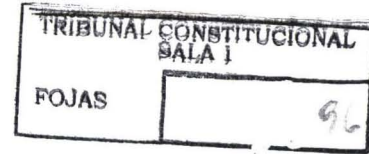
La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reposición del demandante en el cargo que venía desempeñando, por haber sido objeto de un despido incausado. Alega que los contratos de trabajo para servicio específico celebrados con el emplazado se han desnaturalizado y convertido en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, de modo que habiéndose dado por extinguida su relación laboral sin expresión de una causa justa, se ha configurado un despido arbitrario, lesivo de sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.

2) Consideraciones previas

En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC N.º 00206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, en el presente caso, corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido incausado.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02383-2012-AA/TC
SAN MARTÍN
JUAN YOEL SALGADO GUEVARA

3) Sobre la afectación de los derechos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario

3.1 Argumentos del demandante

El demandante afirma que ha sido víctima de un despido sin expresión de causa, violatorio de sus derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, debido a que los contratos modales suscritos con el demandado se han desnaturalizado y convertido en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por no especificar en qué dependencia u órgano prestaría su servicio, y porque las labores que realizaba no eran de naturaleza temporal sino permanente, propias del Poder Judicial.

3.2 Argumentos del demandado

El procurador público adjunto ad hoc en procesos constitucionales a cargo de la Procuraduría Pública del Poder Judicial argumenta que el demandante no fue despedido, pues conforme a lo establecido en su contrato de trabajo temporal el empleador podía resolver el contrato sin expresión de causa, previo aviso escrito con tres días calendario de anticipación; precisando que el demandante debe acudir a la vía del proceso laboral para ventilar su pretensión, pues el proceso constitucional de amparo tiene una naturaleza restitutiva de derechos y no declarativa.

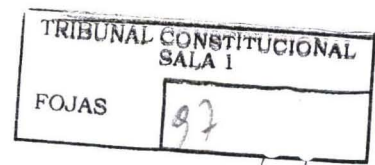
3.3 Consideraciones del Tribunal Constitucional

3.3.1. El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Al respecto, el Tribunal Constitucional estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por 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 de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Respecto del derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27º de la Constitución, este Tribunal, en la



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02383-2012-AA/TC
SAN MARTÍN
JUAN YOEL SALGADO GUEVARA

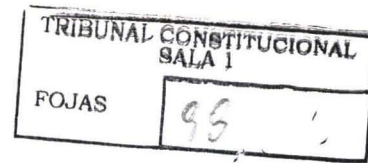
STC N.º 00976-2001-AA/TC, delimitó su contenido e interpretó qué debe entenderse por protección adecuada contra el despido arbitrario, señalando dos perspectivas en que se puede abordar el contenido del derecho en referencia: **i)** un régimen de carácter sustantivo, que puede ser de carácter preventivo o de carácter reparador; y **ii)** un régimen de carácter procesal, que puede ser de eficacia resarcitoria o de eficacia restitutoria. Asimismo, precisó que el establecimiento de un régimen sustantivo no es incompatible con la opción de que el mismo legislador establezca, simultáneamente, un régimen procesal; es decir, que ambos regímenes de protección son compatibles con el artículo 27º de la Constitución. En ese sentido, el Tribunal ha reconocido en reiterada jurisprudencia (por todas, la STC N.º 05650-2009-PA/TC) dos tipos de protección en casos de despido arbitrario, de carácter excluyente y a elección del trabajador: a) protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y b) protección de eficacia restitutoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía constitucional a través del proceso de amparo constitucional, siempre y cuando el despido se haya producido de manera **nula** (aquellos casos que tienen como origen la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, estado civil o de cualquier otra índole, o los producidos con motivo del embarazo, o por la condición de afiliado o representante de un sindicato), **incausada** (despido producido de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que la justifique) o **fraudulenta** (se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente).

3.3.2. Según el artículo 4.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”.

Del artículo transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello este Tribunal, en la STC N.º 01874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia de la contratación laboral por tiempo indefinido sobre la contratación de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a realizar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02383-2012-AA/TC

SAN MARTÍN

JUAN YOEL SALGADO GUEVARA

Como resultado de dicho carácter excepcional la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando, a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.

En este sentido, el artículo 4.º de la referida norma legal opera como un límite a la contratación temporal, ya que sólo los empleadores podrán contratar trabajadores con contratos de trabajo sujetos a modalidad “en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”.

3.3.3. La cuestión controvertida se circunscribe a determinar si los contratos de trabajo del recurrente han sido desnaturalizados por la causal prevista en el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que establece que los contratos a modalidad se desnaturalizan y convierten en indeterminados cuando el trabajador demuestra que hubo simulación o fraude a las normas legales establecidas en el mencionado decreto supremo.

3.3.4. Como se aprecia de los contratos de trabajo de fojas 3 y 4, el demandante prestó servicios para el emplazado en virtud de contratos en la modalidad de servicio específico. Al respecto, de los referidos contratos se aprecia que no se ha cumplido con la exigencia legal de precisar en qué consiste, justamente, el servicio para el cual fue contratado el demandante. En efecto, en la cláusula primera de los citados contratos se consigna: “EL EMPLEADOR, debido al Proceso de Reforma que viene implementando requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta”. Asimismo, en la cláusula segunda se señala: “Para el logro, materia de la cláusula anterior, EL EMPLEADOR contrata a EL TRABAJADOR (...) para que realice labores de ESPECIALISTA LEGAL, el mismo que deberá someterse al cumplimiento estricto de las funciones.”. De las cláusulas transcritas puede concluirse que en los contratos mencionados se ha omitido consignar la causa objetiva específica que autorizó la contratación temporal del demandante, pues se señala de manera genérica que su labor era la de “Especialista Legal” sin precisar cuáles eran específicamente las labores a realizar en dicho cargo. Por otro lado, sin perjuicio de que por mandato legal se debe señalar la causa objetiva de la contratación, ha de tenerse en consideración, en el presente caso, que un especialista legal realiza labores propias u ordinarias del Poder Judicial, por lo que no se justifica la contratación temporal.

3.3.5. En consecuencia, habiendo superado el periodo de prueba, el contrato modal del



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SALA I	
FOJAS	99



EXP. N.º 02383-2012-AA/TC
SAN MARTÍN
JUAN YOEL SALGADO GUEVARA

demandante se desnaturalizó al no establecerse la causa objetiva de contratación y haberse simulado una relación laboral de carácter temporal que en realidad era de naturaleza permanente, vulnerando un elemento esencial de la contratación temporal, configurándose la causal de desnaturalización prevista en el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por lo que el contrato se ha convertido en un contrato de duración indeterminada.

3.3.6. Siendo que la relación laboral era de duración indeterminada, el demandante solamente podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad, lo que no ha sucedido en el presente caso, razón por la cual ha sido objeto de un despido arbitrario.

3.3.7. Por lo expuesto, que en el presente caso este Colegiado estima que se ha configurado un despido incausado, vulneratorio del derecho al trabajo del actor, reconocido en el artículo 22º de la Constitución.

4) Sobre la afectación del derecho al debido proceso

4.1 Argumentos del demandante

El demandante también afirma que su despido sin expresión de causa resulta violatorio de su derecho constitucional al debido proceso, pues en su despido no se ha seguido el procedimiento administrativo establecido en los artículos 31º y 32º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

4.2 Argumentos del demandado

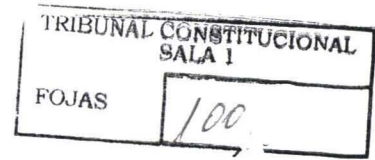
Al respecto, el procurador público adjunto ad hoc en procesos constitucionales a cargo de la Procuraduría Pública del Poder Judicial sostiene que conforme a lo establecido en su contrato de trabajo el empleador podía resolver el contrato sin expresión de causa, previo aviso escrito con tres días calendario de anticipación.

4.3 Consideraciones del Tribunal Constitucional

4.3.1. Como este Tribunal tiene señalado, el derecho fundamental al debido proceso, consagrado en el artículo 139º, numeral 3), de la Constitución, comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmersa una persona pueda considerarse justo (STC N.º 10490-2006-AA, Fundamento 2). De ahí que este Tribunal haya destacado que el ámbito de



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02383-2012-AA/TC
SAN MARTÍN
JUAN YOEL SALGADO GUEVARA

irradiación de este derecho *continente* no abarca exclusivamente al ámbito judicial, sino que se proyecta también al ámbito de los procesos administrativos (STC N.º 07569-2006-AA/TC, Fundamento 6).

También este Tribunal ha establecido en reiterada jurisprudencia (STC N.º 03359-2006-PA/TC, por todas) “que el debido proceso –y los derechos que lo conforman, p. e. el derecho de defensa– resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica, máxime si ha previsto la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión. En tal sentido, si el emplazado consideraba que el actor cometió alguna falta, debieron comunicarle, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa”.

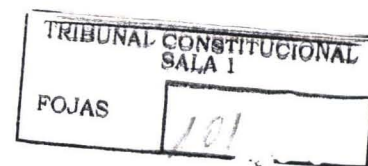
Por su parte, el derecho de defensa se encuentra reconocido expresamente por el artículo 139º, numeral 14, de nuestra Constitución, y constituye un elemento del derecho al debido proceso. Según lo ha señalado la jurisprudencia de este Tribunal, el contenido esencial del derecho de defensa queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial, a cualquiera de las partes se le impide, por concretos actos de los órganos judiciales, el ejercicio de los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos [STC 1231-2002-HC/TC]. Es así que el derecho de defensa (de naturaleza procesal) se constituye en fundamental y conforma el ámbito del debido proceso, siendo presupuesto para reconocer la garantía de este último. Por ello, en tanto derecho fundamental, se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés.

4.3.2. En el caso de autos, la controversia constitucional radica en determinar si el demandado, al dar por culminado el vínculo laboral con el actor, lo hizo observando el debido proceso, o si, por el contrario, lo lesionó. Efectuada esta precisión, se debe comenzar por evaluar la lesión del derecho de defensa, toda vez que forma parte del derecho al debido proceso.

4.3.3. De acuerdo con lo previsto por el artículo 31º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, el empleador no podrá despedir a un trabajador por causa relacionada con su conducta laboral, sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulen; es decir el despido se inicia con una carta de imputación de cargos para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, efectuando su descargo en la forma que considere conveniente a su derecho.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02383-2012-AA/TC
SAN MARTÍN
JUAN YOEL SALGADO GUEVARA

4.3.4. En el presente caso, ya ha quedado determinado que el recurrente mantenía con el demandado una relación laboral a plazo indeterminado, por lo que este Colegiado considera que la Carta N.º 023-2010-A-CSJSM/PJ, de fecha 25 de noviembre de 2010 –que si bien no obra en autos, su existencia ha sido corroborada por ambas partes y consta como hecho verificado por la Autoridad Administrativa de Trabajo (Anexo de Requerimiento de fojas 8)–, no puede ser calificada de una carta de imputación de faltas graves según lo prescrito por el artículo 31º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, pues en ella el empleador se limita a comunicar al demandante su decisión de dar por terminado el vínculo contractual sin expresar causal alguna, por lo que cabe concluir que el recurrente fue despedido sin que le haya remitido previamente una carta de imputación de faltas graves.

4.3.5. Por lo expuesto, en el presente caso este Tribunal estima que el demandado también ha vulnerado el derecho al debido proceso del recurrente, específicamente, su derecho de defensa.

5) Efectos de la presente Sentencia

- 5.1 En la medida en que en este caso se ha acreditado que el demandado ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso, corresponde ordenar la reposición del demandante como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando 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 22º y 59º del Código Procesal Constitucional.
- 5.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 56º del Código Procesal Constitucional, el emplazado debe asumir los costos 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 en lo que respecta a la afectación de los derechos al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso; en consecuencia, **NULO** el despido de que ha sido objeto el demandante.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SALA 1	
FOJAS	102



EXP. N.º 02383-2012-AA/TC
SAN MARTÍN
JUAN YOEL SALGADO GUEVARA

2. **ORDENAR** que el presidente de la Corte Superior de Justicia del Distrito Judicial de San Martín reponga a don Juan Yoel Salgado Guevara como trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, 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 procesales.

SS.

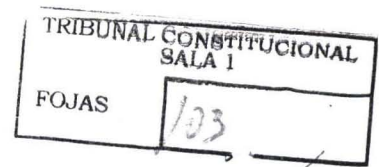
URVIOLA HANI
CALLE HAYEN
ETO CRUZ

Lo que certifico:

.....
OSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02383-2012-AA/TC
SAN MARTÍN
JUAN YOEL SALGADO GUEVARA

VOTO DE LOS MAGISTRADOS URVIOLA HANI Y CALLE HAYEN

Sustentamos el presente voto en las consideraciones siguientes:

1. La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reposición del demandante en el cargo que venía desempeñando, por haber sido objeto de un despido incausado. Alega que los contratos de trabajo para servicio específico celebrados con el emplazado se han desnaturalizado y convertido en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, de modo que habiéndose dado por extinguida su relación laboral sin expresión de una causa justa, se ha configurado un despido arbitrario, lesivo de sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.
2. En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC N.º 00206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, en el presente caso, corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido incausado.

Sobre la afectación de los derechos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario

3. El demandante afirma que ha sido víctima de un despido sin expresión de causa, violatorio de sus derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, debido a que los contratos modales suscritos con el demandado se han desnaturalizado y convertido en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por no especificar en qué dependencia u órgano prestaría su servicio, y porque las labores que realizaba no eran de naturaleza temporal sino permanente, propias del Poder Judicial.
4. El procurador público adjunto ad hoc en procesos constitucionales a cargo de la Procuraduría Pública del Poder Judicial argumenta que el demandante no fue despedido, pues conforme a lo establecido en su contrato de trabajo temporal el empleador podía resolver el contrato sin expresión de causa, previo aviso escrito con tres días calendario de anticipación; precisando que el demandante debe acudir a la vía del proceso laboral para ventilar su pretensión, pues el proceso constitucional de amparo tiene una naturaleza restitutiva de derechos y no declarativa.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SALA I
FOJAS



EXP. N.º 02383-2012-AA/TC

SAN MARTÍN

JUAN YOEL SALGADO GUEVARA

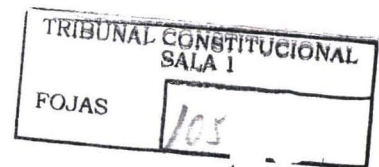
5. El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Al respecto, el Tribunal Constitucional estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido 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 de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Respecto del derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27º de la Constitución, este Tribunal, en la STC N.º 00976-2001-AA/TC, delimitó su contenido e interpretó qué debe entenderse por protección adecuada contra el despido arbitrario, señalando dos perspectivas en que se puede abordar el contenido del derecho en referencia: **i)** un régimen de carácter sustantivo, que puede ser de carácter preventivo o de carácter reparador; y **ii)** un régimen de carácter procesal, que puede ser de eficacia resarcitoria o de eficacia restitutoria. Asimismo, precisó que el establecimiento de un régimen sustantivo no es incompatible con la opción de que el mismo legislador establezca, simultáneamente, un régimen procesal; es decir, que ambos regímenes de protección son compatibles con el artículo 27º de la Constitución. En ese sentido, el Tribunal ha reconocido en reiterada jurisprudencia (por todas, la STC N.º 05650-2009-PA/TC) dos tipos de protección en casos de despido arbitrario, de carácter excluyente y a elección del trabajador: a) protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y b) protección de eficacia restitutoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía constitucional a través del proceso de amparo constitucional, siempre y cuando el despido se haya producido de manera **nula** (aquellos casos que tienen como origen la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, estado civil o de cualquier otra índole, o los producidos con motivo del embarazo, o por la condición de afiliado o representante de un sindicato), **incausada** (despido producido de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que la justifique) o **fraudulenta** (se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente).

6. Según el artículo 4.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02383-2012-AA/TC

SAN MARTÍN

JUAN YOEL SALGADO GUEVARA

contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”.

Del artículo transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello este Tribunal, en la STC N.º 01874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia de la contratación laboral por tiempo indefinido sobre la contratación de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a realizar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental.

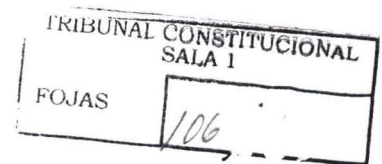
Como resultado de dicho carácter excepcional la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando, a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.

En este sentido, el artículo 4.º de la referida norma legal opera como un límite a la contratación temporal, ya que sólo los empleadores podrán contratar trabajadores con contratos de trabajo sujetos a modalidad “en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”.

7. La cuestión controvertida se circunscribe a determinar si los contratos de trabajo del recurrente han sido desnaturalizados por la causal prevista en el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que establece que los contratos a modalidad se desnaturalizan y convierten en indeterminados cuando el trabajador demuestra que hubo simulación o fraude a las normas legales establecidas en el mencionado decreto supremo.
8. Como se aprecia de los contratos de trabajo de fojas 3 y 4, el demandante prestó servicios para el emplazado en virtud de contratos en la modalidad de servicio específico. Al respecto, de los referidos contratos se aprecia que no se ha cumplido con la exigencia legal de precisar en qué consiste, justamente, el servicio para el cual fue contratado el demandante. En efecto, en la cláusula primera de los citados contratos se consigna: “EL EMPLEADOR, debido al Proceso de Reforma que viene implementando requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta”. Asimismo, en la cláusula segunda se señala: “Para el logro, materia de la cláusula anterior, EL EMPLEADOR contrata a EL TRABAJADOR (...) para que realice labores de ESPECIALISTA LEGAL, el



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02383-2012-AA/TC

SAN MARTÍN

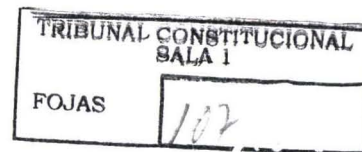
JUAN YOEL SALGADO GUEVARA

mismo que deberá someterse al cumplimiento estricto de las funciones.”. De las cláusulas transcritas puede concluirse que en los contratos mencionados se ha omitido consignar la causa objetiva específica que autorizó la contratación temporal del demandante, pues se señala de manera genérica que su labor era la de “Especialista Legal” sin precisar cuáles eran específicamente las labores a realizar en dicho cargo. Por otro lado, sin perjuicio de que por mandato legal se debe señalar la causa objetiva de la contratación, ha de tenerse en consideración, en el presente caso, que un especialista legal realiza labores propias u ordinarias del Poder Judicial, por lo que no se justifica la contratación temporal.

9. En consecuencia, habiendo superado el periodo de prueba, el contrato modal del demandante se desnaturalizó al no establecerse la causa objetiva de contratación y haberse simulado una relación laboral de carácter temporal que en realidad era de naturaleza permanente, vulnerando un elemento esencial de la contratación temporal, configurándose la causal de desnaturalización prevista en el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por lo que el contrato se ha convertido en un contrato de duración indeterminada.
10. Siendo que la relación laboral era de duración indeterminada, el demandante solamente podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad, lo que no ha sucedido en el presente caso, razón por la cual ha sido objeto de un despido arbitrario.
11. Por lo expuesto, que en el presente caso estimamos que se ha configurado un despido incausado, vulneratorio del derecho al trabajo del actor, reconocido en el artículo 22º de la Constitución.
12. El demandante también afirma que su despido sin expresión de causa resulta violatorio de su derecho constitucional al debido proceso, pues en su despido no se ha seguido el procedimiento administrativo establecido en los artículos 31º y 32º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.
13. Al respecto, el procurador público adjunto ad hoc en procesos constitucionales a cargo de la Procuraduría Pública del Poder Judicial sostiene que conforme a lo establecido en su contrato de trabajo el empleador podía resolver el contrato sin expresión de causa, previo aviso escrito con tres días calendario de anticipación.
14. Como este Tribunal tiene señalado, el derecho fundamental al debido proceso, consagrado en el artículo 139º, numeral 3), de la Constitución, comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02383-2012-AA/TC

SAN MARTÍN

JUAN YOEL SALGADO GUEVARA

efectivo garantiza que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmersa una persona pueda considerarse justo (STC N.º 10490-2006-AA, Fundamento 2). De ahí que este Tribunal haya destacado que el ámbito de irradiación de este derecho *continente* no abarca exclusivamente al ámbito judicial, sino que se proyecta también al ámbito de los procesos administrativos (STC N.º 07569-2006-AA/TC, Fundamento 6).

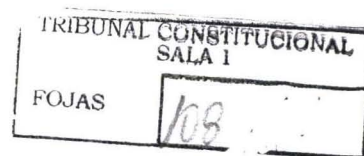
También este Tribunal ha establecido en reiterada jurisprudencia (STC N.º 03359-2006-PA/TC, por todas) “que el debido proceso –y los derechos que lo conforman, p. e. el derecho de defensa– resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica, máxime si ha previsto la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión. En tal sentido, si el emplazado consideraba que el actor cometió alguna falta, debieron comunicarle, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa”.

Por su parte, el derecho de defensa se encuentra reconocido expresamente por el artículo 139º, numeral 14, de nuestra Constitución, y constituye un elemento del derecho al debido proceso. Según lo ha señalado la jurisprudencia de este Tribunal, el contenido esencial del derecho de defensa queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial, a cualquiera de las partes se le impide, por concretos actos de los órganos judiciales, el ejercicio de los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos [STC 1231-2002-HC/TC]. Es así que el derecho de defensa (de naturaleza procesal) se constituye en fundamental y conforma el ámbito del debido proceso, siendo presupuesto para reconocer la garantía de este último. Por ello, en tanto derecho fundamental, se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés.

15. En el caso de autos, la controversia constitucional radica en determinar si el demandado, al dar por culminado el vínculo laboral con el actor, lo hizo observando el debido proceso, o si, por el contrario, lo lesionó. Efectuada esta precisión, se debe comenzar por evaluar la lesión del derecho de defensa, toda vez que forma parte del derecho al debido proceso.
16. De acuerdo con lo previsto por el artículo 31º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, el empleador no podrá despedir a un trabajador por causa relacionada con su conducta laboral, sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02383-2012-AA/TC

SAN MARTÍN

JUAN YOEL SALGADO GUEVARA

días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulen; es decir el despido se inicia con una carta de imputación de cargos para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, efectuando su descargo en la forma que considere conveniente a su derecho.

17. En el presente caso, ya ha quedado determinado que el recurrente mantenía con el demandado una relación laboral a plazo indeterminado, por lo que consideramos que la Carta N.º 023-2010-A-CSJSM/PJ, de fecha 25 de noviembre de 2010 –que si bien no obra en autos, su existencia ha sido corroborada por ambas partes y consta como hecho verificado por la Autoridad Administrativa de Trabajo (Anexo de Requerimiento de fojas 8)–, no puede ser calificada de una carta de imputación de faltas graves según lo prescrito por el artículo 31º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, pues en ella el empleador se limita a comunicar al demandante su decisión de dar por terminado el vínculo contractual sin expresar causal alguna, por lo que cabe concluir que el recurrente fue despedido sin que le haya remitido previamente una carta de imputación de faltas graves.

18. Por lo expuesto, en el presente caso estimamos que el demandado también ha vulnerado el derecho al debido proceso del recurrente, específicamente, su derecho de defensa.

19. En la medida en que en este caso se ha acreditado que el demandado ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso, corresponde ordenar la reposición del demandante como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando 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 22º y 59º del Código Procesal Constitucional.

20. Asimismo, de conformidad con el artículo 56º del Código Procesal Constitucional, el emplazado debe asumir los costos procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

Por estas consideraciones, a nuestro juicio corresponde:

1. Declarar **FUNDADA** la demanda en lo que respecta a la afectación de los derechos al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso; en consecuencia, **NULO** el despido de que ha sido objeto el demandante.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SALA I	
FOJAS	109



EXP. N.º 02383-2012-AA/TC
SAN MARTÍN
JUAN YOEL SALGADO GUEVARA

2. **ORDENAR** que el presidente de la Corte Superior de Justicia del Distrito Judicial de San Martín reponga a don Juan Yoel Salgado Guevara como trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, 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 procesales.

SS.

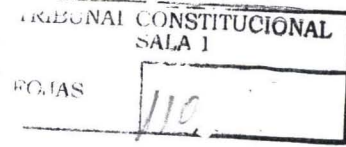
URVIOLA HANI
CALLE HAYEN

Lo que certifico:

OSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02383-2012-PA/TC
SAN MARTÍN
JUAN YOEL SALGADO GUEVARA

VOTO DEL MAGISTRADO ETO CRUZ

Concuero con los fundamentos y el fallo contenidos en el voto de los magistrados Urviola Hani y Calle Hayen, por lo que mi voto es porque se declare **FUNDADA** la demanda, porque se ha acreditado la vulneración del derecho del trabajo; y, por tanto, **NULO** el despido arbitrario del demandante. Ordenar que la Corte Superior de Justicia de San Martín cumpla con reponer a don Juan Yoel Salgado Guevara como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría, en el término de dos días hábiles, bajo apercibimiento de aplicar las medidas coercitivas establecidas en los artículos 22 y 59 del C.P.Const.; con el abono de los costos del proceso.

SS.
ETO CRUZ

Lo que certifico:

OSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SALA 1	
FOJAS	///

EXP. N° 02383-2012-PA/TC
SAN MARTÍN
JUAN YOEL SALGADO GUEVARA

VOTO EN DISCORDIA DEL MAGISTRADO VERGARA GOTELLI

Emito el presente voto en discordia por las siguientes consideraciones:

1. En el presente caso el recurrente interpone demanda de amparo contra el presidente de la Corte Superior de Justicia del Distrito Judicial de San Martín y el Procurador Público encargado de los asuntos judiciales del Poder Judicial, con la finalidad de que se disponga su reposición en el cargo de especialista legal que venía ocupando. Considera que mediante la Carta N.º 023-2010-A-CJSM ha sido objeto de un despido incausado, puesto que los contratos se desnaturalizaron, habiéndose convertido en contratos a plazo indeterminado, vulnerándose así sus derechos al trabajo, a la protección frente al despido arbitrario y al debido proceso.

Refiere que ingresó a laborar a partir del 17 de agosto hasta el 30 de diciembre de 2010, suscribiendo contratos de trabajo para servicio específico. Señala que no se especificó la dependencia y órgano jurisdiccional en el que trabajaría, produciéndose la desnaturalización del contrato, configurándose una relación laboral a plazo indeterminado.

2. Cabe expresar que en reiteradas oportunidades he venido admitiendo demandas que tienen como emplazado a un ente del Estado, disponiendo en cientos de oportunidades la reposición del trabajador en el puesto de trabajado que venía desempeñando, asumiendo la contratación a plazo indeterminado. ¿Qué ha traído esto como consecuencia? Las masivas demandas de amparo de personas que habiendo sido contratados bajo determinada modalidad, pretenden la reincorporación a determinado puesto pero como trabajadores a plazo indeterminados, encontrando finalmente el mecanismo perfecto para burlar la normatividad que especifica la forma de ingreso a las entidades públicas como trabajadores a plazo indeterminado. Por ello actualmente observo que las personas prefieren buscar de cualquier manera ingresar a realizar una labor determinada en cualquier entidad del Estado para posteriormente –evitando el concurso público– ingresar como trabajador a plazo indeterminado a través de una demanda de amparo –claro está habiendo previamente buscado un error en la administración a efectos de poder demandar–.
3. Debemos señalar que el artículo 5º de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, el acceso al empleo público se realiza **mediante concurso público y abierto**, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

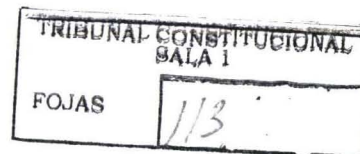
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SALA I	
FOJAS	112

régimen de igualdad de oportunidades.

4. Es así que el objetivo que persigue el Estado es dotar a la Administración Pública de los mejores cuadros, razón por la que concordamos con la posición asumida por el Dr. Álvarez Miranda en otros casos, que expresa que *“a diferencia de lo que ocurre con los particulares, quienes guiados por el incentivo de ser cada día más eficientes bajo pena de ser expectorados del mercado, procuran captar al mejor personal en base a sus cualificaciones personales y trayectoria; ello no suele presentarse con frecuencia en el sector público, pues carece de tal incentivo.”*
5. Por ello también considero que en el empleo público no se puede aplicar la misma mecánica del concepto de *“desnaturalización”*, puesto que una empresa particular vela solo por sus intereses patrimoniales, mientras que el Estado debe estar dotado de personal idóneo capaz de resolver los problemas que día a día aquejan a cualquier entidad del Estado, teniendo por ello importancia especial la labor de los trabajadores vinculados al ente estatal, ya que su desempeño directa o indirectamente incidirá en los intereses de los peruanos
6. En tal sentido en atención a dicha realidad estimo necesario realizar un cambio que exprese mi rechazo ante una situación grave que está trayendo como consecuencia la saturación de la administración pública, con trabajadores que no han sido evaluados debidamente –puesto que no han pasado por un concurso público–, lo que pone en tela de juicio la capacidad e idoneidad de dicho personal.
7. Por lo expuesto considero que cuando una entidad estatal sea la demandada, deberá desestimar la demanda por improcedente puesto que deberá exigirse la respectiva participación en un concurso público a efectos de verificar una serie de características que debe ostentar el trabajador para determinado puesto de trabajo. Claro está de advertirse negligencia o arbitrariedad por parte de la entidad estatal en la contratación, la persona afectada podrá acudir a la vía ordinaria a efectos de que se le indemnice por tal arbitrariedad. No obstante ello debo enfatizar que cuando la propia entidad estatal de tratamiento de trabajador estable a una persona, brindándole un cargo que solo es considerado como estable, emitiendo boletas, otorgándole todos los beneficios correspondientes, entre otros, no cabrá el análisis de una presunta denuncia de desnaturalización de contrato sino solo el análisis de la existencia de una causa justificada para el despido.
8. Cabe expresar que este cambio no tiene como finalidad perjudicar a los trabajadores ni mucho menos limitar sus derechos fundamentales, sino que busca que el aparato estatal tenga trabajadores calificados y especializados, razón por la que por ley se ha dispuesto el ingreso como trabajador a la entidades estatales solo por concurso público.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



9. Es así que en el presente caso tenemos que el demandante interpone demanda de amparo contra la Corte Superior de Justicia de San Martín a efectos de que se le reincorpore en el cargo que venía desempeñando u otro similar, puesto que considera que los contratos suscritos a los que se ha venido sujetando han sido desnaturalizados.
10. En consecuencia tenemos que no podemos disponer la reincorporación del recurrente en la entidad emplazada, por lo que debe sujetarse al concurso respectivo a efectos de que se evalúe las características e idoneidad del recurrente para el puesto al que pretenda acceder como trabajador a plazo indeterminado. No obstante ello el recurrente puede recurrir a la vía correspondiente a efectos de que busque el resarcimiento del daño causado por la entidad demandada, de existir éste.

Por las razones expuestas mi voto es porque se declare **IMPROCEDENTE** la demanda de amparo propuesta.

S.

VERGARA GOTELLI

Lo que certifico:

OSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO RECTOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL