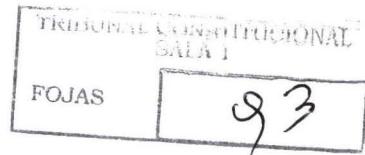




TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04851-2012-PA/TC

TACNA

IVÁN HUANCA HUAMANÍ

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 5 días del mes de setiembre de 2013, la Sala Primera del Tribunal Constitucional pronuncia la siguiente sentencia con los votos de los magistrados Vergara Gotelli y Eto Cruz –que estiman la demanda ordenando la reposición del recurrente con el abono de los costos–, y el voto dirimente del magistrado Mesía Ramírez, llamado a componer la discordia suscitada por el voto del magistrado Álvarez Miranda.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Iván Huanca Huamaní contra la resolución de fojas 250, su fecha 25 de setiembre de 2012, expedida por la Sala Civil Transitoria de la Corte Superior de Justicia de Tacna, que declaró improcedente la demanda de autos.

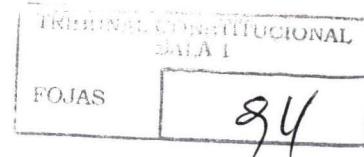
ANTECEDENTES

Con escrito de fecha 24 de octubre de 2011 y escritos de subsanación de fechas 26 de octubre de 2011 y 28 de octubre de 2011, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa solicitando que se declare nulo el despido incausado del que fue objeto, y que en consecuencia se lo reincorpore en el cargo de mecánico del Servicio General de Equipo Mecánico de la Municipalidad demandada. Refiere que prestó servicios de manera ininterrumpida desde el 3 de enero de 2011 hasta el 3 de octubre del mismo año, fecha en la cual se le impidió el ingreso a su centro de trabajo; aduce que no obstante haber prestado servicios sin contrato bajo subordinación, dependencia y con un horario de trabajo y remuneración mensual, ha sido despedido sin expresión de causa. Agrega que se han vulnerado sus derechos al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso.

El procurador público de la Municipalidad emplazada formula tacha y propone las excepciones de falta de legitimidad para obrar del demandante y de incompetencia por razón del territorio y contesta la demanda argumentando que no es cierto que el actor haya tenido una relación laboral, ya que prestó servicios sin contrato y bajo la modalidad de proveedor.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04851-2012-PA/TC

TACNA

IVÁN HUANCA HUAMANÍ

El Juzgado Mixto de Alto de la Alianza, con fecha 5 de marzo de 2012, declara infundadas las excepciones propuestas y con fecha 15 de mayo de 2012, declara fundada la demanda por estimar que se ha establecido que el demandante tuvo una relación laboral de plazo indeterminado, pese a lo cual fue despedido sin causa alguna.

La Sala revisora revocando la apelada declara improcedente la demanda por considerar que de acuerdo al cuadro de asignación de personal de la municipalidad emplazada, el cargo de mecánico está sujeto al régimen laboral público, razón por la cual la pretensión debe ventilarse en la vía contencioso-administrativa.

FUNDAMENTOS

1) Delimitación del petitorio

El demandante solicita su reposición en el cargo que venía ocupando, sosteniendo que ha sufrido un despido arbitrario. Afirma que ha prestado servicios para la emplazada sin contrato y bajo subordinación y dependencia, sujeto a un horario de trabajo y percibiendo remuneración, por lo que tuvo vínculo laboral con la emplazada.

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 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, en el presente caso corresponde evaluar si el recurrente fue objeto de un despido arbitrario.

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

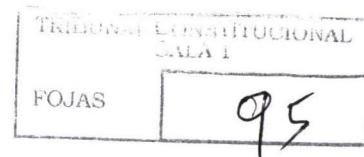
3.1 El demandante afirma que ha sido víctima de un despido sin expresión de causa, violatorio de sus derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, debido a que no obstante mantener con la entidad emplazada un vínculo de naturaleza laboral, fue despedido sin expresión de causa.

3.2 La emplazada sostiene que el actor no tuvo vínculo laboral, sino que prestó servicios sin contrato y bajo la modalidad de proveedor.

3.3 El derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Al respecto este Tribunal estima que el contenido esencial del referido derecho constitucional 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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04851-2012-PA/TC

TACNA

IVÁN HUANCA HUAMANÍ

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, se debe señalar que 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. Asimismo, 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, entre otros supuestos, de manera **incausada**, es decir ejecutado de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que lo justifique.

- 3.4 Hay acuerdo entre las partes acerca del hecho de que el demandante prestó servicios para la emplazada desde el 3 de enero del 2011 hasta el 3 de octubre del mismo año, realizando labores de mecánico. La emplazada sostiene que el demandante no tuvo vínculo laboral, puesto que prestó servicios como proveedor; sin embargo, de la abundante documentación presentada por el actor se desprende que dichos servicios reunieron las notas características de una relación laboral: 1) prestación personal; 2) remuneración; y, 3) subordinación frente al empleador. En efecto, en los informes de fojas 4 a 8 el jefe de Equipo Mecánico informa que “el servidor, Ivan Huanca Huamani ha cumplido satisfactoriamente con sus funciones encomendadas en la Sub Gerencia de Logística – Equipo Mecánico”; a fojas 11, 12, 13 y 14 obra el control de asistencia del personal del equipo mecánico de la emplazada, en el que aparece el nombre del actor; a fojas 9 corre el Memorándum N.º 003-2011-SGEM-SGL/MDCGAL, mediante el cual se le llama la atención al actor por faltas a una de las actividades programadas por el área de Servicios Generales y Equipo Mecánico; y con los recibos por honorarios de fojas 28 a 32 se acredita que percibió una remuneración mensual.
- 3.5 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

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	SALA 1
FOJAS	96



EXP. N.º 04851-2012-PA/TC

TACNA

IVÁN HUANCA HUAMANÍ

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 transcrita 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 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia de la contratación laboral por tiempo indefinido sobre la 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.

- 3.6 Y es que como resultado de ese 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 del Decreto Supremo N.^º 003-97-TR opera como un límite a la contratación temporal, ya que solo los empleadores podrán contratar trabajadores con contratos de trabajo sujetos a modalidad "en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece", pues en caso contrario el contrato de trabajo será considerado de duración indeterminada.
- 3.7 En el presente caso no se advierte de autos que las partes hayan celebrado un contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad ni ningún otro tipo de contrato, tal como lo reconocen ambas partes, por lo que debe concluirse que las partes no suscribieron un contrato por escrito, y que por lo tanto se ha configurado una relación laboral de naturaleza indeterminada. Asimismo se acredita que el actor realizaba labores de mantenimiento de compactadoras y otras maquinarias en el equipo mecánico de la municipalidad demandada, correspondiéndole, por ende, el régimen laboral de la actividad privada.
- 3.8 En consecuencia habiéndose acreditado la existencia de un vínculo laboral con la Municipalidad emplazada, el demandante solamente podía ser despedido por causa de su conducta o su desempeño laboral, lo que no ha sucedido en el presente caso, razón por la cual ha sido víctima de un despido arbitrario, vulneratorio de su derecho al trabajo; por consiguiente debe estimarse la demanda.
- 3.9 Por lo tanto en el presente caso se ha configurado un despido incausado, violatorio de los derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario del demandante, reconocidos en los artículos 22^º y 27^º de la Constitución.



EXP. N.º 04851-2012-PA/TC

TACNA

IVÁN HUANCA HUAMANÍ

4) Sobre la afectación del derecho al debido proceso

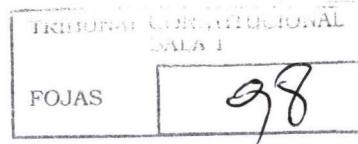
- 4.1 El demandante también afirma que su despido sin expresión de causa resulta violatorio de su derecho constitucional al debido proceso, pues no se ha seguido el procedimiento de despido establecido en la normativa laboral.
- 4.2 La parte emplazada sostiene que el demandante no fue despedido, puesto que no hubo contrato de trabajo ni vínculo laboral.
- 4.3 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 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. ej. 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”.

- 4.4 En el caso de autos la controversia constitucional radica en determinar si al dar por terminado el vínculo contractual con el actor, la entidad demandada observó el debido proceso, o si, por el contrario, lo lesionó.
- 4.5 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 que, 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 04851-2012-PA/TC

TACNA

IVÁN HUANCA HUAMANÍ

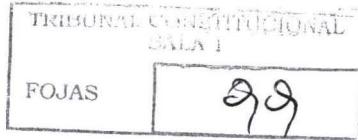
- 4.6 En el presente caso ya ha quedado determinado que el recurrente mantenía con la demandada una relación laboral a plazo indeterminado y que el empleador dio por terminada la relación laboral sin expresar causal válida alguna; es decir, que el recurrente fue despedido sin que se le haya remitido previamente una carta de imputación de faltas graves.
- 4.7 Por lo expuesto, en el presente caso la entidad demandada también ha vulnerado el derecho al debido proceso del recurrente, específicamente su derecho de defensa.
- 4.8 En la medida en que en este caso se ha acreditado que la entidad demandada 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.
- 4.9 Asimismo de conformidad con el artículo 56º del Código Procesal Constitucional, la entidad emplazada debe asumir los costos del proceso, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.
- 4.10 Teniendo presente que existen reiterados casos en los que se estima la demanda de amparo por haberse comprobado un despido arbitrario, resulta pertinente señalar que cuando se interponga y admita una demanda de amparo contra una entidad del Estado que tenga por finalidad la reposición del demandante, ello debe registrarse como una posible contingencia económica que ha de preverse en el presupuesto, con la finalidad de que la plaza que ocupaba se mantenga presupuestada para, de ser el caso, poder actuar o ejecutar en forma inmediata la sentencia estimatoria.

En estos casos, la Administración Pública para justificar el mantenimiento de la plaza presupuestada, tendrá presente que el artículo 7º del Código Procesal Constitucional dispone que “El Procurador Público, antes de que el proceso sea resuelto en primer grado, está facultado para poner en conocimiento del titular de la entidad su opinión profesional motivada cuando considere que se afecta el derecho constitucional invocado”.

Con la opinión del procurador público, puede evitarse y preverse gastos fiscales, ya que la Administración Pública puede allanarse a la demanda (si es que la pretensión según la jurisprudencia y los precedentes del Tribunal Constitucional es estimable) o proseguir con el proceso.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04851-2012-PA/TC

TACNA

IVÁN HUANCA HUAMANÍ

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 arbitrario del demandante.
2. **ORDENAR** que la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa reponga a don Iván Huanca Huamaní 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.

Publíquese y notifíquese.

SS.

VERGARA GOTELLI
MESÍA RAMÍREZ
ETO CRUZ

Lo que certifico:

OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	SALA I
FOJAS	100

EXP. N.º 04851-2012-PA/TC
TACNA
IVÁN HUANCA HUAMANÍ

VOTO DIRIMENTE DEL MAGISTRADO MESÍA RAMÍREZ

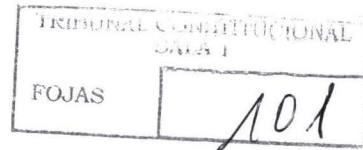
Llamado por ley a dirimir la presente discordia, me adhiero a los votos de los magistrados Vergara Gotelli y Eto Cruz, esto es, por la estimación de la demanda y reposición del demandante, con el pago de los costos.

Sr.
MESÍA RAMÍREZ

Lo que certifico:
OSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04851-2012-PA/TC

TACNA

IVÁN HUANCA HUAMANÍ

VOTO DEL MAGISTRADO ETO CRUZ

Sustento el presente voto en las consideraciones siguientes:

1) Delimitación del petitorio

El demandante solicita su reposición en el cargo que venía ocupando, sosteniendo que ha sufrido un despido arbitrario. Afirma que ha prestado servicios para la emplazada sin contrato y bajo subordinación y dependencia, sujeto a un horario de trabajo y percibiendo remuneración, por lo que tuvo vínculo laboral con la emplazada.

- 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 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, en el presente caso corresponde evaluar si el recurrente fue objeto de un despido arbitrario.
- 3) **Sobre la afectación de los derechos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario**

- 3.1 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 no obstante mantener con la entidad emplazada un vínculo de naturaleza laboral, fue despedido sin expresión de causa.
- 3.2 La emplazada sostiene que el actor no tuvo vínculo laboral, sino que prestó servicios sin contrato y bajo la modalidad de proveedor.
- 3.3 El derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Al respecto, este Tribunal estima que el contenido esencial del referido derecho constitucional 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 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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04851-2012-PA/TC

TACNA

IVÁN HUANCA HUAMANÍ

arbitrario reconocido en el artículo 27º de la Constitución, se debe señalar que 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. Asimismo, 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, entre otros supuestos, de manera **incausada**, es decir, ejecutado de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que lo justifique.

- 3.4 Hay acuerdo entre las partes acerca del hecho de que el demandante prestó servicios para la emplazada desde el 3 de enero del 2011 hasta el 3 de octubre del mismo año, realizando labores de mecánico. La emplazada sostiene que el demandante no tuvo vínculo laboral, puesto que prestó servicios como proveedor; sin embargo, de la abundante documentación presentada por el actor se desprende que dichos servicios reunieron las notas características de una relación laboral: 1) prestación personal; 2) remuneración; y, 3) subordinación frente al empleador; en efecto, en los informes de fojas 4 a 8 el jefe de Equipo Mecánico informa que “el servidor, Ivan Huanca Huamani ha cumplido satisfactoriamente con sus funciones encomendadas en la Sub Gerencia de Logística – Equipo Mecánico”; a fojas 11, 12, 13 y 14 obra el control de asistencia del personal del equipo mecánico de la emplazada, en el que aparece el actor; a fojas 9 corre el Memorándum N.º 003-2011-SGEM-SGL/MDCGAL, mediante el cual se le llama la atención al actor por faltas a una de las actividades programadas por el área de Servicios Generales y Equipo Mecánico; y con los recibos por honorarios de fojas 28 a 32 se acredita que percibió una remuneración mensual.
- 3.5 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 transcrita 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 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia de la contratación laboral por



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	SALA I
FOJAS	103



EXP. N.º 04851-2012-PA/TC

TACNA

IVÁN HUANCA HUAMANÍ

tiempo indefinido sobre la 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.

- 3.6 Y es que como resultado de ese 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 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR opera como un límite a la contratación temporal, ya que solo los empleadores podrán contratar trabajadores con contratos de trabajo sujetos a modalidad “en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”, pues en caso contrario el contrato de trabajo será considerado de duración indeterminada.
- 3.7 En el presente caso, no se advierte de autos que las partes hayan celebrado un contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad ni ningún otro tipo de contrato, tal como lo reconocen ambas partes, por lo que debe concluirse que las partes no suscribieron un contrato por escrito, y que por tanto se ha configurado una relación laboral de naturaleza indeterminada. Asimismo, se acredita que el actor realizaba labores de mantenimiento de compactadoras y otras maquinarias en el equipo mecánico de la municipalidad demandada, correspondiéndole, por tanto, el régimen laboral de la actividad privada.
- 3.8 En consecuencia, habiéndose acreditado la existencia de un vínculo laboral con la Municipalidad emplazada, el demandante solamente podía ser despedido por causa de su conducta o su desempeño laboral, lo que no ha sucedido en el presente caso, razón por la cual ha sido víctima de un despido arbitrario, vulneratorio de su derecho al trabajo; por consiguiente, debe estimarse la demanda.
- 3.9 Por lo tanto, en el presente caso se ha configurado un despido incausado, violatorio de los derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario del demandante, reconocidos en los artículos 22º y 27º de la Constitución.

4) Sobre la afectación del derecho al debido proceso

- 4.1 El demandante también afirma que su despido sin expresión de causa resulta violatorio de su derecho constitucional al debido proceso, pues no se ha seguido el procedimiento de despido establecido en la normativa laboral.
- 4.2 La parte emplazada sostiene que el demandante no fue despedido, puesto que no hubo contrato de trabajo ni vínculo laboral.



EXP. N.º 04851-2012-PA/TC

TACNA

IVÁN HUANCA HUAMANÍ

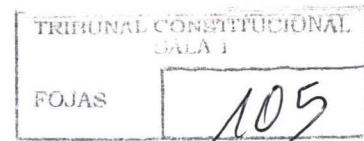
4.3 Como este Tribunal tiene señalado, el derecho fundamental al debido proceso, consagrado en el artículo 139º, numeral 3), de la Constitución, comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el procedimiento o proceso en 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 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. ej. 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”.

- 4.4** En el caso de autos, la controversia constitucional radica en determinar si al dar por culminado el vínculo contractual con el actor, la entidad demandada observó debido proceso, o si, por el contrario, lo lesionó.
- 4.5** 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 que, 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.
- 4.6** En el presente caso, ya ha quedado determinado que el recurrente mantenía con la demandada una relación laboral a plazo indeterminado y que el empleador dio por terminada la relación laboral sin expresar causal válida alguna; es decir, que el recurrente fue despedido sin que se le haya remitido previamente una carta de imputación de faltas graves.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04851-2012-PA/TC

TACNA

IVÁN HUANCA HUAMANÍ

- 4.7 Por lo expuesto, en el presente caso la entidad demandada también ha vulnerado el derecho al debido proceso del recurrente, específicamente su derecho de defensa.
- 4.8 En la medida en que en este caso se ha acreditado que la entidad demandada 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.
- 4.9 Asimismo, de conformidad con el artículo 56º del Código Procesal Constitucional, la entidad emplazada debe asumir los costos del proceso, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.
- 4.10 Teniendo presente que existen reiterados casos en los que se estima la demanda de amparo por haberse comprobado un despido arbitrario, resulta pertinente señalar que cuando se interponga y admita una demanda de amparo contra una entidad del Estado que tenga por finalidad la reposición del demandante, ello debe registrarse como una posible contingencia económica que ha de preverse en el presupuesto, con la finalidad de que la plaza que ocupaba se mantenga presupuestada para, de ser el caso, poder actuar o ejecutar en forma inmediata la sentencia estimatoria.

En estos casos, la Administración Pública para justificar el mantenimiento de la plaza presupuestada, tendrá presente que el artículo 7º del Código Procesal Constitucional dispone que “El Procurador Público, antes de que el proceso sea resuelto en primer grado, está facultado para poner en conocimiento del titular de la entidad su opinión profesional motivada cuando considere que se afecta el derecho constitucional invocado”.

Con la opinión del procurador público, puede evitarse y preverse gastos fiscales, ya que la Administración Pública puede allanarse a la demanda (si es que la pretensión según la jurisprudencia y los precedentes del Tribunal Constitucional es estimable) o proseguir con el proceso.

Por lo expuesto, a mi 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 arbitrario del demandante.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SALA I	FOJAS 106
-----------------------------------	--------------



EXP. N.º 04851-2012-PA/TC

TACNA

IVÁN HUANCA HUAMANÍ

2. **ORDENAR** a la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa que reponga a don Iván Huanca Huamán 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.

ETO CRUZ

Lo que certifico:

OSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N° 04851-2012-PA/TC
TACNA
IVAN HUANCA HUAMANÍ

VOTO DEL MAGISTRADO VERGARA GOTELLI

Emito el presente fundamento de voto por las siguientes consideraciones:

1. En el presente caso el recurrente interpone demanda de amparo contra la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albaracín Lanchipa, con la finalidad de que se deje sin efecto el despido arbitrario del que fue objeto, debiéndose disponer su reposición en el cargo de técnico mecánico del municipio emplazado, por considerar que ha sido objeto de un despido incausado, habiéndose vulnerado su derecho al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.

Refiere que ingresó a laborar a la entidad emplazada desde el 3 de enero de 2011 hasta el 3 de octubre de 2011, fecha en la que se le impidió el ingreso a su centro de labores. Sostiene que en los hechos ha realizado labores de naturaleza permanente, a pesar de que la emplazada ha tratado de disimular el vínculo laboral a través de distintos tipos de contrato.

2. En el presente caso encontramos de autos que el recurrente se encontraba laborando para la emplazada como trabajador de técnico mecánico. Respecto a ello debo expresar que este Colegiado en reiterada jurisprudencia ha expresado que los obreros municipales se encuentran regidos por el régimen laboral de la actividad privada, habiéndose precisado por jurisprudencia qué labores corresponden a un obrero.
3. En tal sentido partiendo de dicho punto, no puede exigirse a un obrero municipal el sometimiento a un concurso público, razón por la que la entidad emplazada solo podía despedir al actor por causa justificada.
4. En el presente caso se aprecia que el demandante ha estado realizando una labor que se encuentra dentro de las actividades directas del ente edil, por lo que solo podía ser despedido por causa justificada, lo cual no ha sucedido en el caso de autos.
5. Por lo expuesto en el caso de autos se advierte que se despidió al recurrente sin que mediara una causa justa, razón por la que este Colegiado considera que su accionar ha sido arbitrario, debiéndose disponer que el demandante sea repuesto como trabajador a plazo indeterminado en el mismo cargo u otro de similar nivel en el plazo de 2 días, con el abono de los costos del proceso.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
SALA I
FOJAS
108

Por las razones expuestas mi voto es porque se declare **FUNDADA** la demanda de amparo propuesta, y en consecuencia **NULO** el despido arbitrario del que ha sido víctima el demandante. Asimismo corresponde disponer que el actor sea repuesto como trabajador a plazo indeterminado en el mismo cargo u otro de similar nivel en el plazo de 2 días, con el abono de los costos del proceso.

S.

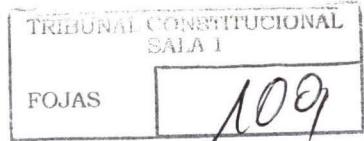
VERGARA GOTELLI

Lo que certifico:

OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N° 04851-2012-PA/TC
TACNA
IVAN HUANCA HUAMANÍ

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO ÁLVAREZ MIRANDA

Con el debido respeto por la opinión vertida por el resto de mis colegas magistrados, emito el siguiente voto singular por las siguientes consideraciones.

1. Según 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 régimen de igualdad de oportunidades.
2. A través de dicho filtro, se persigue, en la medida de lo posible, de dotar a la Administración Pública de los mejores cuadros pues, 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.
3. De ahí que, a fin de corregir tal situación, resulta constitucionalmente lógico que el Ordenamiento Jurídico supedite el acceso al empleo público a la aprobación de un concurso en el que se evalúen tanto los méritos como las habilidades de los participantes en el marco de una evaluación transparente. Sólo de esta manera, se garantizaría que el gobierno de turno no utilice el aparato estatal para cubrir tales plazas con personas cercanas al mismo que carezcan de la idoneidad necesaria para ocuparlas.
4. Por ello, en el empleo público no cabe la aplicación mecánica del concepto de “*desnaturalización*”, pues a diferencia de una empresa particular en la que sus accionistas velan por sus legítimos intereses; el Estado que es la gran empresa de todos los peruanos, muchas veces termina siendo superado por intereses subalternos, perjudicando abiertamente a la sociedad en su conjunto, y en especial, a las personas que, a pesar de estar debidamente cualificadas y tener vocación de servicio, no logran ingresar al sector público.
5. No desconozco que, jurisprudencialmente este Colegiado ha venido amparando pretensiones tendientes a reincorporar a ex - trabajadores públicos que fueron



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	SALA I
FOJAS	110

EXP. N° 04851-2012-PA/TC
TACNA
IVAN HUANCA HUAMANÍ

contratados bajo un contrato de locación de servicios y contratos modales so pretexto de una “*desnaturalización*” del mismo, sin tomar en consideración el citado filtro, pese a que de manera uniforme y reiterada se ha señalado que el proceso de amparo tiene una finalidad restitutiva y no declarativa.

6. En tal escenario, se ha venido incorporando a personas al régimen laboral de la actividad privada regulado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 a pesar de no haber pasado por un proceso evaluación previa de méritos en el que previamente se haya determinado la existencia de una plaza disponible, y en segundo término, si el recurrente cumple con los requisitos necesarios para desempeñar dicha labor. Al respecto, de lo actuado no se aprecia que exista dicha plaza ni que cumpla en teoría con lo requerido para eventualmente acceder a la misma.

Por tales consideraciones, soy de la opinión que la presente demanda debe ser declarada **IMPROCEDENTE**.

S.

ÁLVAREZ MIRANDA

Lo que certifico:

OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL