



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

002  
02



EXP. N.º 02331-2013-PA/TC  
LAMBAYEQUE  
LAURA DÍAZ PAIMA

## SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 28 días del mes de enero de 2014, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los señores magistrados Urviola Hani, Mesía Ramírez y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia

### ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Laura Díaz Paima contra la resolución expedida por la Sala Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, de fojas 160, su fecha 19 de marzo de 2013, que declaró improcedente la demanda de autos.

### ANTECEDENTES

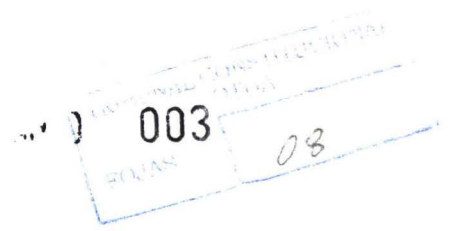
Con fecha 14 de marzo de 2012 y escrito de subsanación de fecha 20 de abril de 2012, la recurrente interpone demanda de amparo contra la Red Asistencial de Lambayeque del Seguro Social de Salud-ESSALUD, solicitando que se declare la nulidad de la Carta N.º 649-GRALA-JAV-ESSALUD-2012, mediante la cual se da por terminado su contrato de trabajo; y que, por consiguiente, se la reponga en el cargo de Técnico de Servicio Administrativo y Apoyo en la Unidad de Administración del Hospital I Naylamp; asimismo, que se le pague los costos del proceso. Refiere que suscribió con la emplazada un contrato de trabajo en la modalidad de suplencia para cubrir la plaza de don José Pedro Neciosup Quesquén, contrato que se ha desnaturalizado debido a que en ningún momento suplió al trabajador titular, porque laboró en una dependencia distinta y desarrolló funciones distintas de la mencionada plaza; y que, por otro lado, continuó laborando después del vencimiento de la última prórroga de su contrato de trabajo. Aduce que al haber sido despedida sin expresión de una causa justa prevista en la ley, se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo.

El procurador público adjunto a cargo de los asuntos judiciales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo propone la excepción de incompetencia y contesta la demanda expresando que el contrato de la demandante no se desnaturalizó porque desde el primer contrato suscrito se especificó que se la contrataba para suplir a don José Pedro Neciosup Quesquén, por lo que sabía que el cargo que ocupaba era temporal y que el contrato de trabajo de la actora quedó resuelto por reincorporación del titular.

La apoderada de la entidad emplazada contesta la demanda expresando que el contrato de trabajo de la demandante quedó resuelto porque concluyó el encargo del



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02331-2013-PA/TC  
LAMBAYEQUE  
LAURA DÍAZ PAIMA

titular de la plaza; que respecto a la afirmación de la demandante en el sentido de que nunca trabajó en la área a la que pertenecía la plaza del titular, se debe tener presente que el empleador, por necesidad de servicio, puede desplazar a su personal al interior de la entidad, bajo la modalidad de rotación, lo que se hizo de conocimiento de la demandante al suscribir el primer contrato de trabajo.

El Segundo Juzgado Especializado Civil de Chiclayo, con fecha 18 de julio de 2012, declaró infundada la excepción propuesta y, con fecha 15 de agosto de 2012, declaró fundada la demanda, por estimar que el contrato de trabajo de la demandante se desnaturalizó desde el 8 de noviembre de 2010, fecha a partir de la cual el titular de la plaza tuvo un cargo distinto como titular, por lo que ya no podía retornar a su cargo de origen, pese a lo cual la accionante continuó prestando servicios supuestamente en su reemplazo; y que también se desnaturalizó el contrato de la demandante porque continuó laborando después del vencimiento del plazo de la última prórroga de su contrato de trabajo.

La Sala revisora revoca la apelada y declaró improcedente la demanda, por considerar que el vínculo laboral de la demandante se extinguió por el cese del trabajador titular en el cargo de confianza que se le encargó, por lo que no se produjo desnaturalización del contrato de trabajo, y que tampoco hubo desnaturalización por haber trabajado después del vencimiento de la última prórroga, porque lo hizo por pocos días, lo cual es un tiempo razonable para prever la conclusión de su contratación.

## FUNDAMENTOS

### 1) Delimitación del petitorio

La demandante solicita su reposición en el cargo que venía ocupando, sosteniendo que ha sufrido un despido arbitrario. Afirma que su vínculo laboral se desnaturalizó y que en los hechos se configuró una relación laboral a plazo indeterminado.

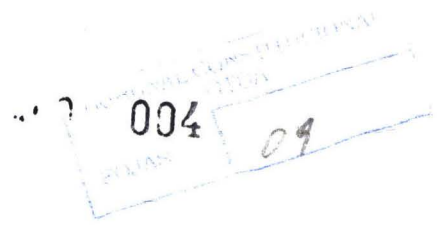
### 2) Consideraciones previas

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





TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02331-2013-PA/TC  
LAMBAYEQUE  
LAURA DÍAZ PAIMA

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

#### 3.1. Argumentos de la parte demandante

La 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 contrato de trabajo a plazo indeterminado, por haberse desnaturalizado el contrato modal de suplencia celebrado con la entidad emplazada, fue despedida de manera incausada.

#### 3.2. Argumentos de la parte demandada

La parte demandada argumenta que el contrato no se desnaturalizó porque desde el primero que se suscribió se especificó que se contrataba a la actora para suplir a don José Pedro Neciosup Quesquén, por lo que sabía que el cargo que ocupaba era temporal y que el contrato de trabajo de la actora quedó resuelto por reincorporación del titular.

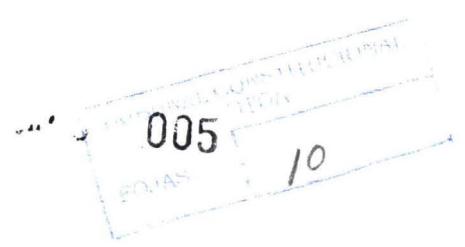
#### 3.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

3.3.1. 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 otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, 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 al derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02331-2013-PA/TC  
LAMBAYEQUE  
LAURA DÍAZ PAIMA

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 la justifique.

- 3.3.2 La modalidad de contratos de suplencia se encuentra regulada por el artículo 61º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, en los siguientes términos:

El contrato accidental 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 tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

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.

- 3.3.3 El inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, dispone que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se desnaturalizan cuando, entre otros supuestos, el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en ese cuerpo legal.
- 3.3.4 A fojas 2 obra el contrato de trabajo de naturaleza accidental bajo la modalidad de *suplencia* suscrito por la demandante y la entidad emplazada, apreciándose en





TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

006  
FOJAS 11



EXP. N.º 02331-2013-PA/TC  
LAMBAYEQUE  
LAURA DÍAZ PAIMA

la cláusula primera que se contrata a la demandante para sustituir al servidor José Pedro Neciosup Quesquén, quien se desempeñaba como Técnico de Servicio Administrativo y Apoyo **en la Oficina de Planificación Operativa de la Oficina de Gestión y Desarrollo** de la Red Asistencial de Lambayeque; sin embargo, se desprende de la cláusula segunda que no se contrata a la demandante para ocupar el mencionado cargo, sino uno distinto al que ocupaba el servidor supuestamente suplido, esto es, para que desempeñe el cargo de Técnico de Servicio Administrativo y Apoyo, nivel T-2, **en la Unidad de Administración del Hospital I Naylamp**, de la Red Asistencial de Lambayeque.

3.3.5 En su escrito de contestación a la demanda, la apoderada de la entidad emplazada reconoce tácitamente que la demandante no ocupó el cargo que desempeñaba el servidor supuestamente suplido, cuando afirma que “(...) el empleador por necesidad del servicio, puede desplazar a su personal al interior de la Entidad, bajo modalidad de rotación, lo cual hizo de conocimiento de la Demandante al suscribir el contrato inicial” (fojas 98).

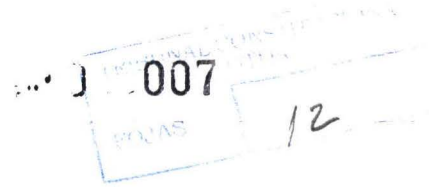
Asimismo, a fojas 50 obra la Carta 046-OAM-HIN-GRALA-ESSALUD-2010, de fecha 22 de enero de 2010, mediante la cual se le asigna a la actora funciones distintas y cargo de Coordinador de Personal que ocupa Walter Maradiegue Miranda, hecho que se corrobora con el documento de fojas 51. Por consiguiente, se concluye que la demandante ocupó un puesto de trabajo del cual no era titular el trabajador supuestamente sustituido, lo cual ha traído como consecuencia la desnaturalización del contrato de trabajo suscrito entre las partes, configurándose así una relación laboral a plazo indeterminado.

3.3.6 También se ha configurado el supuesto de desnaturalización previsto en el inciso a) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, puesto que, como se acredita con el listado de marcaciones de asistencia de fojas 18, la demandante continuó laborando hasta el 6 de marzo de 2012, esto es, después de la fecha de vencimiento de su último contrato de trabajo (f. 13), que se estipuló para el 29 de febrero de 2012.

3.3.7 En consecuencia, al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, la demandante solo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral; por lo tanto, la ruptura del vínculo laboral de la accionante tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02331-2013-PA/TC  
LAMBAYEQUE  
LAURA DÍAZ PAIMA

3.3.8 Por lo expuesto, este Tribunal declara que 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 de la demandante, reconocidos en los artículos 22º y 27º de la Constitución.

#### 4) Sobre la afectación del derecho al debido proceso

##### 4.1. Argumentos de la parte demandante

La 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 normatividad laboral.

##### 4.2. Argumentos de la parte demandada

La parte emplazada sostiene que la demandante no fue despedida, pues estuvo contratada a plazo determinado, mediante contrato de suplencia, el cual quedó resuelto por reincorporación del titular de la plaza.

##### 4.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

4.3.1. Como este Tribunal tiene establecido, 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-PA/TC, 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-PA/TC, fundamento 6).

También este Tribunal ha precisado 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





TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02331-2013-PA/TC  
LAMBAYEQUE  
LAURA DÍAZ PAIMA

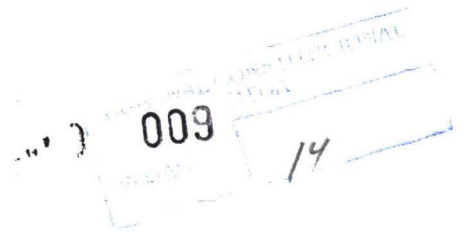
cabalmente su legítimo derecho de defensa.”

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 remarcado la jurisprudencia de este Tribunal, el contenido esencial del derecho de defensa queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial, cualquiera de las partes resulta impedida, por concretos actos de los órganos judiciales, de ejercer 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 como 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 la entidad demandada, al dar por culminado el vínculo laboral con la accionante lo hizo observando el debido proceso, o si, por el contrario, lo lesionó. Efectuada esta precisión, debe comenzarse 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.
- 4.3.4. En el presente caso ya ha quedado determinado que la 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, la recurrente fue despedida sin que le haya remitido previamente una carta de imputación de faltas graves.
- 4.3.5. Por lo expuesto, este Tribunal declara que, en el presente caso, la entidad demandada también ha vulnerado el derecho al debido proceso de la recurrente, específicamente, su derecho de defensa.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02331-2013-PA/TC  
LAMBAYEQUE  
LAURA DÍAZ PAIMA

**5) Efectos de la sentencia**

- 5.1. 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 de la demandante como trabajadora 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, la entidad emplazada debe asumir los costos del proceso, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia, mas no así el pago de costas.
- 5.3. Teniendo presente que existen reiterados casos en los que se estima la demanda de amparo por haberse comprobado un despido arbitrario, el Tribunal estima 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 estimativa.

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





TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

010  
15



EXP. N.º 02331-2013-PA/TC  
LAMBAYEQUE  
LAURA DÍAZ PAIMA

### HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de amparo, porque se ha acreditado la vulneración del derecho constitucional al trabajo; en consecuencia, **NULO** el despido de la demandante.
2. Ordenar que la la Red Asistencial de Lambayeque del Seguro Social de Salud-ESSALUD reponga a doña Laura Díaz Paima bajo el régimen de contrato de trabajo 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 22.º y 59.º del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos procesales.

Publíquese y notifíquese.

SS.

URVIOLA HANI  
MESÍA RAMÍREZ  
ETO CRUZ

**Lo que certifico:**

OSCAR DÍAZ MUÑOZ  
SECRETARIO RELATOR  
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL