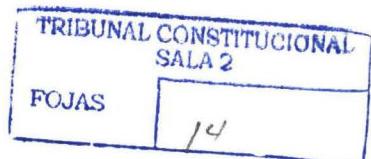
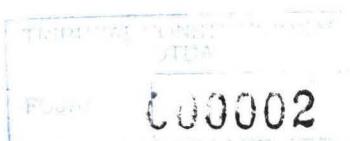




TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N° 03493-2012-PA/TC
ICA
JUDITH SALLY MEZA CULE

RAZÓN DE RELATORÍA

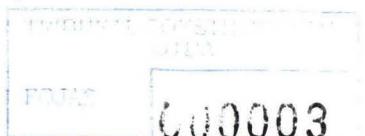
La sentencia recaída en el Expediente 03493-2012-PA/TC es aquella que declara **FUNDADA** la demanda, y se compone del voto en mayoría de los exmagistrados Eto Cruz y Calle Hayen, y del voto del magistrado Urviola Hani llamado a dirimir para resolver la discordia suscitada por el voto de los exmagistrados Mesía Ramírez y Álvarez Miranda, que devino en la posición minoritaria. Se deja constancia que los votos alcanzan la mayoría suficiente para formar resolución, como lo prevé el artículo 5º -cuarto párrafo- de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional y el artículo 11º -primer párrafo- del Reglamento Normativo del Tribunal Constitucional. Asimismo, se deja constancia del voto de los exmagistrados Mesía Ramírez y Álvarez Miranda que se agrega.

Lima, 8 de enero de 2015

OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03493-2012-PA/TC

ICA

JUDITH SALLY MEZA CULE

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO ETO CRUZ

Visto el recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Judith Sally Meza Cule contra la sentencia expedida por la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Ica, de fojas 135, su fecha 3 de julio de 2012, que declaró infundada la demanda de amparo de autos, el magistrado firmante emite el siguiente voto:

ANTECEDENTES

Con fecha 9 de septiembre de 2011, la recurrente interpone demanda de amparo contra RVC SERVICES S.R.L., solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario del cual fue objeto; y que, por consiguiente, se ordene su reposición en el cargo que venía desempeñando, con el abono de los costos del proceso. Refiere que ingresó a prestar sus servicios para la demandada el 12 de octubre de 2009 como operadora de servicio de módulos de gestión de atención al asegurado y servicios complementarios en EsSalud, labor que desempeñó durante más de un año y diez meses. Alega que con fecha 23 de agosto de 2011 se le remitió el Memorándum N.º 035-2011-RR-HH/MAA-HMRN, a través del cual se le imputa una supuesta falta de respeto a sus superiores, compañeros de trabajo y público en general, y sin contar con ninguna prueba idónea que acredite tal imputación fue sancionada con la suspensión de un día sin goce de haber, sin que se le otorgue derecho a ejercer su defensa y basándose en hechos inexistentes, y es despedida con fecha 1 de septiembre de 2011. Refiere que la demandada no puede aducir la extinción del vínculo laboral por vencimiento de contrato, en razón a que desde el 1 de mayo al 13 de mayo de 2010 laboró mediante contrato verbal, relación que tiene como característica principal ser a plazo indeterminado. Alega la vulneración de sus derechos al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario, de defensa y al debido proceso.

El sub gerente de la sociedad emplazada contesta la demanda argumentando que la accionante no ha sido objeto de despido, toda vez que la disolución del vínculo laboral se produjo por la culminación del contrato de trabajo sujeto a modalidad intermitente regulado por el artículo 64º y 65º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por lo que su representada no ha incurrido en violación de norma legal alguna ni mucho menos en un despido arbitrario.

El Tercer Juzgado Civil de Ica, con fecha 21 de diciembre de 2011, declaró infundada la demanda, por estimar que está acreditado en autos que la extinción de la relación laboral de la demandante se produjo por vencimiento del plazo estipulado en el último contrato de trabajo intermitente de fecha 18 de julio de 2011, en cuya cláusula



P.J.A.S. 00004



EXP. N.º 03493-2012-PA/TC

ICA

JUDITH SALLY MEZA CULE

tercera se estipuló que el vencimiento se produciría el 31 de agosto de 2011 cesando en aquel momento todos sus efectos, no habiéndose producido una desnaturalización del contrato de trabajo, por cuanto no ha continuado laborando el primer día hábil del mes de septiembre de 2011. Asimismo teniendo en cuenta que mediante correo electrónico dirigido por el Jefe de la División de Soporte Informático de la Red Asistencial de Ica – EsSalud se le comunicó al representante del RVC el reajuste del cuadro de asignación de operadores de los Centros Asistenciales a partir del 1 de septiembre de 2011, documento en el cual se precisa que la demandante ya no laborará en la empresa demandada, se acredita que las labores que efectuaba la demandante se vieron interrumpidas por el reajuste de Operadoras en los Servicios de Módulos de Gestión de Atención al Asegurado de EsSalud, acreditándose que la extinción del contrato laboral se ha originado en una causa prevista en el artículo 16º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728.

La Sala Superior competente confirma la apelada por similares fundamentos.

La demandante formula recurso de agravio constitucional con los mismos argumentos expuestos en su demanda.

FUNDAMENTOS

1) Delimitación del petitorio

La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reposición de la demandante en el cargo que venía desempeñando, porque habría sido objeto de un despido incausado. Manifiesta haber ingresado el 12 de octubre de 2009 para desempeñar labores de operadora de servicio de módulos de gestión de atención al asegurado y servicios complementarios en EsSalud, a través de contratos de trabajo intermitentes, pero que no obstante en los hechos existió entre las partes una relación laboral a plazo indeterminado, siendo despedida arbitrariamente el 1 de septiembre de 2011. Alega la violación de sus derechos constitucionales al trabajo, a la adecuada protección contra el despido arbitrario, de defensa 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



EXP. N.º 03493-2012-PA/TC

ICA

JUDITH SALLY MEZA CULE

presente caso corresponde evaluar si la demandante ha sido objeto de un despido incausado.

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, vulneratorio de sus derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, debido a que no obstante mantener con la empleada un contrato de trabajo a plazo indeterminado, fue despedida de manera incausada.

3.2. Argumentos de la parte demandada

La parte demandada argumenta que la relación laboral con la demandante ha sido de carácter temporal, y que terminó al vencer el plazo del contrato de trabajo intermitente celebrado por las partes.

3.3. Consideraciones

3.3.1. *El derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Al respecto, estimo 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 arbitrario reconocido en el artículo 27º de la Constitución, se debe señalar que el Tribunal Constitucional, 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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

00006

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
SALA 2
FOJAS 18



EXP. N.º 03493-2012-PA/TC

ICA

JUDITH SALLY MEZA CULE

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. El artículo 72º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR establece los requisitos formales de validez de los contratos modales al determinar que “Los contratos de trabajo (modales) **deberán constar** por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y **las causas objetivas determinantes de la contratación**, así como las demás condiciones de la relación laboral”.
- 3.3.3. El artículo 64º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR establece que los contratos de trabajo por servicio intermitente se celebran con la finalidad de cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Asimismo, el artículo 65º de la referida norma legal señala que: “*En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato*”. Es decir, deben concurrir períodos de actividad y otros de inactividad, sin que exista continuidad en su presentación.
- 3.3.4. Por otro lado, el inciso d) del artículo 77º de la referida norma legal establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.
- 3.3.5. Corresponde evaluar si la causa objetiva de los contratos de trabajo intermitente (fojas 6 a 11) y los contratos para servicio específico (12 a 19) son conformes a lo señalado en el Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Ello con la finalidad de determinar si la contratación temporal de la demandante fue regular o fraudulenta.



EXP. N.º 03493-2012-PA/TC

ICA

JUDITH SALLY MEZA CULE

- 3.3.6. Se desprende de los contratos intermitentes, celebrados por las partes desde el 12 de octubre de 2009 hasta el 31 de agosto de 2010, obrantes de fojas 6 a 11 de autos, que no se señala en forma clara y precisa qué actividad que brinda la sociedad emplazada como servicio complementario ha sido intermitente.

Al respecto, en el numeral 11.2 del artículo 11º de la Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, Ley N.º 27626, se estable que “*Las empresas de servicios complementarios son aquellas personas jurídicas que destacan su personal a terceras empresas denominadas usuarias para desarrollar actividades accesorias o no vinculadas al giro del negocio de éstas*”. Siendo contratada la demandante, conforme obra en los contratos citados para desempeñarse como “Operadora de Servicio de **MÓDULOS DE GESTIÓN DE ATENCIÓN AL ASEGURADO**”, se puede determinar que dicha labor no puede ser considerada como accesoria o no vinculada al giro del negocio de ESSALUD, por cuanto la atención al asegurado es una de las actividades permanentes y principales de ESSALUD; por tanto no se justifica la contratación de la demandante mediante contratos intermitentes.

- 3.3.7. En la cláusula primera de los registros contratos se establece que: “**EL EMPLEADOR** es una persona jurídica cuyo objeto social es la prestación de servicios complementarios, habiendo suscrito un nuevo contrato con la Institución Pública **ESSALUD RED ASISTENCIAL ICA**, por lo que requiere los servicios de **EL TRABAJADOR** en forma intermitente, con arreglo a lo establecido en el Art. 63º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 (D.S N° 003-97-TR), Ley de Productividad y Competitividad Laboral”. En la segunda cláusula se consigna que “Por el presente contrato **EL TRABAJADOR** se obliga a prestar sus servicios al **EMPLEADOR** para realizar labores de Operadora de Servicio de **MÓDULOS DE GESTIÓN DE ATENCIÓN AL ASEGURADO** y servicios complementarios, debiendo someterse al cumplimiento estricto de la labores para la cual ha sido contratado, bajo las directivas que emanen de sus jefes o supervisores, pudiendo ser removidos a solicitud de EsSalud”. De la descripción de las cláusulas citadas se desprende que la emplazada no ha acreditado que los servicios complementarios que brinda sean de naturaleza intermitente. Por consiguiente, el contrato se convirtió en uno de duración indeterminada, razón por la cual la demandante no podía ser despedida sino por causa justa, situación que no se ha presentado.

- 3.3.8. Siendo así, los contratos de trabajo modales (servicio específico) celebrados con posterioridad carecen de validez, por pretender encubrir una relación laboral a



EXP. N.º 03493-2012-PA/TC

ICA

JUDITH SALLY MEZA CULE

plazo indeterminado como si se tratase de una relación laboral a plazo determinado. Debe precisarse, sin embargo, que la suscripción de contratos de trabajo para servicio específico para que la actora realice la misma función consignada en los contratos de trabajo intermitentes, acredita también la desnaturalización de estos.

- 3.3.9. En consecuencia, habiéndose acreditado la existencia de simulación en el contrato de la demandante, éste debe ser considerado como de duración indeterminada, conforme lo establece el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.
- 3.3.10. En consecuencia, habiéndose acreditado la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado con la emplazada, la demandante solamente podía ser despedida por causa justa de despido relacionada con su conducta o su desempeño laborales, lo que no ha sucedido en el presente caso, por lo que corresponde estimar la demanda.
- 3.3.11. Por lo expuesto, considero 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 a la defensa y 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 derechos constitucionales de defensa y al debido proceso, pues no se habría seguido el procedimiento de despido establecido por el artículo 31º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

4.2. Argumentos de la parte demandada

El representante de la sociedad emplazada sostiene que mantenía con la actora una relación laboral a plazo determinado, por lo que su vínculo contractual terminó al vencer el plazo de su último contrato modal.



EXP. N.º 03493-2012-PA/TC

ICA

JUDITH SALLY MEZA CULE

4.3. Consideraciones

4.3.1. Como el Tribunal Constitucional 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 el 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 el 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 del Tribunal Constitucional, 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.



00010



EXP. N.º 03493-2012-PA/TC

ICA

JUDITH SALLY MEZA CULE

- 4.3.2. En el caso de autos, la controversia constitucional radica en determinar si la empresa demandada, al dar por culminado el vínculo laboral con la demandante, 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 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, concluyo que en el presente caso la sociedad demandada también ha vulnerado el derecho de defensa y al debido proceso de la recurrente, específicamente, su derecho de defensa.
- 4.3.6. En la medida en que en este caso se habría acreditado que la empresa demandada habría vulnerado los derechos constitucionales al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario, de defensa y al debido proceso, correspondería 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.
- 4.3.7. Asimismo, de conformidad con el artículo 56º del Código Procesal Constitucional, la entidad emplazada debería asumir las costas y costos del proceso, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

600011



EXP. N.º 03493-2012-PA/TC

ICA

JUDITH SALLY MEZA CULE

Por estos fundamentos, mi voto es por:

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, de defensa y al debido proceso; en consecuencia, **NULO** el despido arbitrario de la demandante.
2. **ORDENAR** que RVC SERVICES S.R.L. reponga a doña Judith Sally Meza Cule como trabajadora 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 las costas y costos procesales.

Sr.

ETO CRUZ

Lo que certero:

OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
SALA 2	
FOJAS	30 24

00012

EXP. N° 03493-2012-PA/TC
ICA
JUDITH SALLY MEZA CULE

VOTO DIRIMENTE DEL MAGISTRADO CALLE HAYEN

Puesto los autos a mi despacho para dirimir la discordia surgida; por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5º, parágrafo 5º, de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional y el artículo 11 y 11-A de su Reglamento Normativo, procedo a emitir el siguiente voto:

Que compartiendo con los fundamentos expuestos en el voto emitido por el magistrado Eto Cruz, también estimo que se debe declarar **FUNDADA** la demanda en lo que respecta a la afectación de los derechos al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario, de defensa y al debido proceso; en consecuencia, **NULO** el despido arbitrario de la demandante.

ORDENAR que RVC SERVICES S.R.L., reponga a doña Judith Sally Meza Cule como trabajadora 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 22º y 59º del Código Procesal Constitucional, con el abono de las costas y costos procesales.

Sr.

CALLE HAYEN

Lo que ceru nico.

OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	SALA 2
POJAS	31 25

000013

EXP. N.º 03493-2012-PA/TC
ICA
JUDITH SALLY MEZA CULE

VOTO DEL MAGISTRADO URVIOLA HANI

Con el debido respeto por la opinión de los exmagistrados Mesía Ramírez y Álvarez Miranda me adhiero a lo señalado por el exmagistrado Eto Cruz pues, conforme lo justifica, también considero que la demanda es fundada.

Sr.

URVIOLA HANI

• 406 CECILICO:

OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

00014



EXP. N.º 03493-2012-PA/TC

ICA

JUDITH SALLY MEZA CULE

VOTO DE LOS MAGISTRADOS MESÍA RAMÍREZ Y ÁLVAREZ MIRANDA

Con el debido respeto por la opinión de nuestro colega magistrado, emitimos el presente voto por las razones que exponemos a continuación:

1. Contrariamente a lo señalado por nuestro colega, consideramos que la demanda resulta infundada, pues no se ha podido acreditar la desnaturalización.
2. A nuestro juicio, resulta contradictorio que se concluya que existe desnaturalización en la contratación de la demandante como “Operadora de Servicio de Módulos de Gestión de Atención al Asegurado”, pues tal labor no puede ser considerada como accesoria o no vinculada al giro del negocio de ESSALUD; y es que si bien la atención al asegurado es una de las actividades permanente y principales de dicha entidad, esa es una labor administrativa que perfectamente puede ser realizada por empresas especializadas. Distinto sería si estaríamos frente a la tercerización de las consultas médicas, en cuyo caso necesariamente se tendría que contratar personal directamente.
3. En todo caso, si asumimos como cierta tal conclusión, la recurrente tendría que ser repuesta en ESSALUD y no en la demandada.

Por ello, somos de la opinión que la demanda es **INFUNDADA**.

Sres.

**MESÍA RAMÍREZ
ÁLVAREZ MIRANDA**

Lo que certifico:

ÓSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL