



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
OTDA	
FOJAS	128



EXP. N.º 03469-2013-PA/TC
LIMA
ANA ELSA ARENAS ABAD

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, al primer día de julio de 2016, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Miranda Canales, Urviola Hani, Blume Fortini, Ramos Núñez, Sardón de Taboada y Espinosa-Saldaña Barrera, pronuncia la siguiente sentencia, con el abocamiento de la magistrada Ledesma Narváez, aprobado en la sesión de pleno de fecha 24 de junio de 2016, y con el voto singular del magistrado Sardón de Taboada que se agrega.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Ana Elsa Arenas Abad contra la sentencia de fojas 184, de fecha 24 de abril de 2013, expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró infundada la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Mediante escrito de fecha 21 de octubre de 2011, la recurrente interpone demanda de amparo contra la Gerencia General del Seguro Social de Salud (EsSalud), en la cual solicita que se declare inaplicable la Resolución de Gerencia 1494-GG-ESSALUD-2011, de fecha 30 de setiembre de 2011; y que, por consiguiente, se le reincorpore como jefa de división, nivel ejecutivo 6, Plaza 10172319Z, de la Subgerencia de Promoción de la Salud de la Gerencia de Prestaciones Primarias de Salud de la Gerencia Central de Prestaciones de Salud, con el pago de las costas del proceso. Manifiesta que ha laborado para la entidad emplazada desde el 31 de mayo de 2007 hasta el 30 de setiembre de 2011, fecha en que fue despedida de manera incausada, sin tener en consideración que había suscrito un contrato de trabajo de plazo indeterminado, y que el cargo que ostentaba no cumple las características propias de un personal de confianza. Alega que se han afectado sus derechos constitucionales al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario.

El representante de la entidad emplazada contesta la demanda manifestando que los cargos que ejercía la actora pertenecen a los niveles ejecutivos 5 y 6, que engloban los cargos con condición de trabajadores de confianza, hecho que era conocido por la demandante, y en los cuales la pérdida de confianza es una situación especial que extingue el contrato de trabajo.

El Quinto Juzgado Especializado en lo Constitucional de Lima, con fecha 9 de julio de 2012, declaró infundada la demanda, por considerar que quien ejerce el cargo de jefe de división de una gerencia de EsSalud ostenta poder de dirección en el área que se desempeña; en ese sentido, la actora formó parte de la cúpula gerencial de EsSalud,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
OTDA	
FOJAS	129



EXP. N.º 03469-2013-PA/TC
LIMA
ANA ELSA ARENAS ABAD

por lo que su cargo es de confianza; y, además, conocía de tal situación, ya que en sus respectivos contratos de trabajo consta tal condición. La Sala superior competente confirmó la apelada por similares argumentos.

La demandante interpone recurso de agravio constitucional contra la sentencia de vista, recurso en el cual se ratifica en los términos de su demanda, insistiendo en que el cargo que venía desempeñando, si bien tiene la denominación de cargo de confianza, tal calificación obedece a una situación política más que funcional.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio y procedencia de la demanda

1. La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reposición de la demandante en el cargo que venía desempeñando, jefa de división, nivel ejecutivo 6, de la Subgerencia de Promoción de la Salud de la Gerencia de Prestaciones de Salud, por haber sido objeto de un despido incausado.

De acuerdo a la línea jurisprudencial de este Tribunal respecto a las demandas de amparo relativas a materia laboral individual privada, corresponde evaluar si la 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

Argumentos de la parte demandante

2. La actora sostiene que se han vulnerado sus derechos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario, pues al haber mantenido en los hechos una relación laboral a plazo indeterminado con la entidad emplazada, solo podía ser despedida por una causa justa prevista en la ley. Señala que el cargo que ostentaba no cumple las características propias de un trabajador de confianza.

Argumentos de la parte demandada

3. El representante de la entidad emplazada manifiesta que la actora supo desde el inicio de su relación laboral que ejercía un cargo de confianza y que la pérdida de confianza es una situación especial que extingue el contrato de trabajo.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
OTDA	
FOJAS	130



EXP. N.º 03469-2013-PA/TC

LIMA

ANA ELSA ARENAS ABAD

Consideraciones del Tribunal Constitucional

4. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece lo siguiente: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona”; mientras que el artículo 27 de nuestra Carta Magna señala: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.
5. De acuerdo con lo previsto en el artículo 43 del Decreto Supremo 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo 728, son trabajadores de confianza aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.
6. Este Tribunal, en la Sentencia 03501-2006-PA/TC, ha considerado que los trabajadores que asumen un cargo de dirección o de confianza están supeditados a la confiabilidad del empleador en sus funciones. En ese caso, el retiro de la misma puede ser invocado por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos. Asimismo, ha establecido que si un trabajador, desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o realiza labores que impliquen tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en el empleo. También es pertinente resaltar que en la Sentencia 00575-2011-PA/TC se reiteró que un cargo debe ser calificado como de confianza por las responsabilidades, obligaciones y relación que mantiene el trabajador con su empleador; y que, en ese sentido, la realidad de los hechos y la naturaleza de las labores determinan si un cargo es o no de confianza o de dirección.
7. Por tanto, a fin de determinar si la recurrente era una trabajadora de confianza, se deberá analizar el presente caso en función de lo dispuesto en las Sentencias 03501-2006-PA/TC y 00575-2011-PA/TC, y determinar cuál era la naturaleza del cargo desempeñado, pues a partir de ello se podrá llegar a la conclusión de la existencia o no de un despido arbitrario.
8. En el presente caso, de lo expresado por la propia actora en su demanda (folios 30 y 33), de las Resoluciones de Gerencia General 832-GG-ESSALUD-2007, N.º 1332-GG-ESSALUD-2008, 161-GG-ESSALUD-2010, 1120-GG-



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03469-2013-PA/TC
LIMA
ANA ELSA ARENAS ABAD

ESSALUD-2010 y 1494-GG-ESSALUD-2011, de 31 de mayo de 2007, 4 de noviembre de 2008, 12 de febrero de 2010, 28 de setiembre de 2010 y 30 de setiembre de 2011, respectivamente (folios 3, 5, 7, 10 y 13), y del Contrato Personal 00049-GCRH-OGA-ESSALUD-2007 (folio 4), se advierte que la demandante, durante su relación laboral con la entidad emplazada, fue designada en el cargo de jefa de división de la Gerencia Estratégica de Prestaciones Primarias de Salud de la Gerencia Central de Prestaciones de Salud, y posteriormente en el cargo de jefa de división de la Subgerencia de Promoción de la Salud de la Gerencia de Prestaciones Primarias de Salud de la Gerencia Central de Prestaciones de Salud.

9. En los documentos citados precedentemente consta que la demandante, desde el inicio de su relación laboral, tenía conocimiento de que ocupaba un cargo calificado como de confianza, y que estaba, por lo tanto, supeditada a la confianza de su empleadora para la estabilidad en su empleo, más aún si la Resolución de Gerencia General 832-GG-ESSALUD-2007, que dispuso su designación como jefe de división, desde el año 2007, precisa en uno de sus considerandos que en la Gerencia Estratégica de Prestaciones Primarias de Salud de la Gerencia Central de Prestaciones de Salud se encuentra comprendido el cargo de confianza de jefe de división.

10. Asimismo, de acuerdo a lo contemplado en la parte pertinente del Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Subgerencia de Promoción de la Salud de la Gerencia de Prestaciones Primarias de Salud de la Gerencia Central de Prestaciones de Salud de EsSalud (folio 51 del cuaderno de este Tribunal), el cargo estructural de jefe de división tiene como función principal: "Apoyar en la implementación y seguimiento de las intervenciones relacionadas a la gestión de Promoción de la Salud que se desarrollan en las redes asistenciales", y como funciones específicas:

1. Participar en la elaboración de documentos técnicos para la Sub-Gerencia de Promoción de la Salud.
 2. Colaborar con el monitoreo de la implementación de los lineamientos de política, objetivos estratégicos, planes, programas y proyectos de Promoción de la Salud.
 3. Apoyar en la formulación y diseño de las actividades masivas de comunicación, materiales educativos/informativos relacionados al cuidado de la salud y el fomento de estilo de vida saludable.
 4. Preparar informes y elaborar sustentos técnicos solicitados por la Sub-Gerencia de Promoción.
- [...]



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
OTDA	
FOJAS	132



EXP. N.º 03469-2013-PA/TC
LIMA
ANA ELSA ARENAS ABAD

11. Por tanto, conforme a las resoluciones y al contrato citados en el fundamento 8 *supra*, así como a las funciones realizadas por la parte demandante, conforme se desprende de las *funciones específicas* señaladas en el Manual de Organización y Funciones de la entidad demandada, se ha acreditado que la accionante desempeñó las funciones propias de un trabajador de confianza. Entonces, se concluye que, con la expedición de la Resolución de Gerencia General 1494-GG-ESSALUD-2011, de fecha 30 de setiembre de 2011 (folio 13), que dio por concluida la designación de la demandante en el cargo que ocupaba, no se ha vulnerado derecho constitucional alguno, razón por la cual la demanda debe desestimarse.

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

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda de amparo al no haberse acreditado la vulneración de derecho constitucional alguno de la recurrente.

Publíquese y notifíquese.

SS.

MIRANDA CANALES
LEDESMA NARVÁEZ
URVIOLA HANI
BLUME FORTINI
RAMOS NÚÑEZ
ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Lo que certifico:

JANET OTÁROLA SANTILLANA
Secretaria Relatora
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
OTDA	
FOJAS	133

EXP. N.º 03469-2013-PA/TC

LIMA

ANA ELSA ARENAS ABAD

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO SARDÓN DE TABOADA

No concuerdo con los argumentos ni con el fallo de la sentencia en mayoría por lo siguiente:

La parte demandante solicita la reposición en su puesto de trabajo, por considerar que fue despedida arbitrariamente; sin embargo, como he expresado repetidamente en mis votos emitidos como magistrado de este Tribunal, la Constitución no establece un régimen de estabilidad laboral absoluta.

A partir de una lectura conjunta de los artículos 2, incisos 14 (libertad de contratación) y 15 (libertad de trabajo); 22 (derecho al trabajo); 27 (protección contra el despido arbitrario); 59 (libertad de empresa); y, 61 (acceso al mercado) de la Constitución, estimo que ésta solo garantiza la posibilidad de acceder libremente al mercado laboral.

En la perspectiva constitucional, la protección adecuada contra el despido arbitrario es, fundamentalmente, el dinamismo del mercado laboral. La indemnización es compatible con este dinamismo, pero no la reposición. Al congelar y forzar la relación laboral, ésta impide el desarrollo de la libre competencia en dicho mercado.

La reposición laboral no forma parte, pues, del contenido constitucionalmente protegido del derecho invocado.

Por tanto, considero que la demanda debe declararse **IMPROCEDENTE**, en aplicación del artículo 5, inciso 1, del Código Procesal Constitucional.

S.

SARDÓN DE TABOADA

Lo que certifico:

JANET OTÁROLA SANTILLANA
Secretaria Relatora
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL