



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01177-2008-PA/TC
LIMA
CÉSAR SAMUEL LÓPEZ CATASUS

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 2 días del mes de junio de 2010, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, conformada por los magistrados Mesía Ramírez, Vergara Gotelli y Álvarez Miranda, pronuncia la siguiente sentencia, con el fundamento de voto del magistrado Vergara Gotelli, que se agrega

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don César Samuel López Catasus contra la sentencia de la Séptima Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 233, su fecha 6 de junio de 2007 que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 21 de febrero de 2007, el recurrente interpone demanda de amparo contra el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura y Transportes de Uso Público (OSITRAN), solicitando que se le reincorpore a su centro de trabajo como Jefe del Órgano de Control Institucional, que se ordene el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a partir del despido arbitrario, el depósito de su compensación por tiempo de servicios desde la fecha de despido, asimismo que el Registrador de la Presidencia del Consejo de Ministros se abstenga de registrar la sanción de despido impuesta al demandante, más las costas y costos del proceso.

El recurrente manifiesta que se habrían vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y la estabilidad en el empleo y al debido proceso. Asimismo, refiere que ingresó a laborar para la emplazada desde el 1 de diciembre de 1999 a través de un concurso público de méritos, y que desde el 23 de febrero de 2006 se encuentra con descanso médico continuado por enfermedad. También que el día 14 de diciembre de 2006, su empleadora le envió una carta notarial de preaviso de despido mediante la cual le imputó las faltas graves de incumplimiento de sus obligaciones laborales y abandono de trabajo por más de 3 días continuados ya que conforme el artículo 29 del Reglamento Interno de Trabajo "a partir del vigésimo primer día de incapacidad temporal para el trabajo requiere certificación del centro asistencial de EsSalud" y que el descanso médico prescrito por la Clínica "Padre Luis Tezza" no cumple este requisito, con lo que su inasistencia no estaría justificada. Que el demandante con fecha 20 de diciembre de 2006, mediante carta notarial hace el descargo respectivo, aduciendo que el certificado suscrito por médico particular si es suficiente para justificar su inasistencia y que el descanso médico certificado con EsSalud es necesario sólo para el subsidio, por lo que la falta grave imputada no se habría configurado, además junto a su descargo adjunta los Certificados de Incapacidad Temporal suscritos por EsSalud correspondientes. No obstante haber presentado sus



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

descargos, el actor es despedido mediante Carta Notarial de fecha 29 de diciembre de 2006.

El Cuadragésimo Cuarto Juzgado Civil de Lima, con fecha 23 de febrero de 2007, declaró improcedente la demanda por considerar que las pretensiones expuestas por la demandante tienen naturaleza laboral y que el proceso de amparo no es la vía específica idónea para dilucidar la controversia planteada.

La emplazada se apersona al proceso, mediante escrito de fojas 208 y mediante escrito de fojas 225, expone sus argumentos alegando que el demandante tenía varias medidas disciplinarias de suspensión antes del hecho causal del despido, y que los certificados médicos con los que el demandante justifica su inasistencia al trabajo no cumple la formalidad requerida por el Reglamento Interno de Trabajo que exige certificación del Centro Asistencial de EsSalud. Además alega que la vía laboral es igualmente satisfactoria para dilucidar la controversia.

La recurrida, confirma la apelada por considerar que en este caso se requiere determinar la comisión de la falta grave imputada al trabajador para despedirlo, lo cual a su vez requiere una verificación exhaustiva mediante una actuación probatoria amplia, lo cual no puede realizarse en el proceso de amparo.

FUNDAMENTOS

1. De acuerdo con los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativos a materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante de conformidad con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido fraudulento.
2. En el presente caso, este Tribunal considera que la urgencia se encuentra demostrada por el derecho fundamental que supuestamente habría sido afectados con el despido, como es el derecho al trabajo, más aún cuando el trabajador se encontraba enfermo al momento del despido, lo cual no fue tomado en cuenta por la empleadora, con lo que empeora la situación del demandante.
3. Considerando que las instancias inferiores han dispuesto el rechazo liminar de la demanda, correspondería a este Tribunal la facultad de anular lo actuado y ordenar que se admita a trámite la demanda, pero no obstante lo anterior, este Tribunal considera pertinente no hacer uso de dicha facultad y entrar directamente a resolver el fondo de la controversia, toda vez que en autos aparecen elementos de prueba suficientes que posibilitan un pronunciamiento de fondo; en atención a los principios de celeridad y economía procesal, y que además OSITRAN se ha apersonado y expuesto sus fundamentos sobre la pretensión demandada. lo que implica que su derecho de defensa está absolutamente garantizado.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

§ Delimitación del petitorio y de la controversia

4. El demandante pretende que se ordene su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando, con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a partir del despido, el depósito de su compensación por tiempo de servicios desde la fecha de despido, y que el Registrador de la Presidencia del Consejo de Ministros se abstenga de registrar la sanción de despido impuesta al demandante, más las costas y costos del proceso. Alega que ha sido objeto de un despido fraudulento porque las faltas graves que se le imputaron son inexistentes, pues él habría cumplido con justificar su inasistencia con el certificado de incapacidad temporal para el trabajo, descanso médico, suscrito por su médico particular, en un momento pertinente a su empleador, de modo que no se le puede imputar el incumplimiento sus obligaciones laborales y abandono de trabajo ni como causa justa de despido.
5. Por su parte, la emplazada argumenta que no puede sostenerse que el demandante ha sido objeto de un despido fraudulento, pues éste fue despedido por haber incurrido en la comisión de faltas graves, debido a que no cumplió con acreditar su incapacidad temporal para el trabajo mediante Certificado suscrito por EsSalud, tal como lo exige el Reglamento Interno de Trabajo.
6. Sobre la base de estos alegatos el objeto de análisis debe centrarse en determinar si el demandante ha sido objeto de un despido fraudulento o si ha sido despedido por haber incurrido efectivamente en la comisión de una causa justa de despido prevista en el Decreto Supremo N.º 003-97-TR. En concreto, se trata de determinar si la causa de despido alegada es inexistente y, en consecuencia, se debe reponer al demandante en el cargo de Jefe del Órgano de Control Institucional de la entidad demandada. Asimismo, si cabe el reintegro de las remuneraciones devengadas incluyendo los aumentos o beneficios remunerativos otorgados así como las gratificaciones y los intereses legales, el depósito de la CTS, que el registrador de la Presidencia del Consejo de Ministros se abstenga de registrar la sanción laboral de despido, el pago de costas y costos, así como que se identifique al agresor de la violación de los derechos involucrados a fin de que se abra la instrucción correspondiente.
7. Centrada así la cuestión, ha de analizar, en primer lugar, cuáles son los hechos que se le imputan al demandante en la carta de preaviso de despido, toda vez que mediante esta se hace la imputación de cargos para el posterior despido. En segundo lugar, corresponde determinar si los hechos imputados al demandante como faltas graves le podían ser realmente atribuidos, es decir, si el demandante era el responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales que se le imputan como omitidas.

§ Análisis de la controversia

8. Este Tribunal ha considerado en reiterada jurisprudencia que “(...) Se produce el denominado despido fraudulento cuando: - Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño. por ende, de manera contraria a la verdad y la



rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la “fabricación de pruebas” (Exp. N.º 0976-2001-AA/TC, Fundamento 15).

9. De los argumentos expuestos por las partes se desprende que la cuestión controvertida consiste en determinar si el demandante, en su condición de trabajador, infringió los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, incurriendo en abandono de trabajo por más de tres días consecutivos y, por ende, establecer si el demandante ha sido despedido arbitrariamente.
10. De acuerdo a la carta de preaviso de despido de fojas 2 a 5 al trabajador se le imputa la falta grave de abandono de trabajo e incumplimiento de sus obligaciones laborales, ya que su inasistencia a laborar desde el 15 de noviembre de 2006 no ha sido justificada con el Certificado de Descanso Médico certificado por EsSalud, conforme lo exige el artículo 29 del Reglamento Interno de Trabajo de OSITRAN. A fojas 6 a 10 obra la carta de descargo del demandante, mediante la cual además de contradecir las imputaciones hechas, adjunta dos certificados de descanso médico por los periodos del 15 de noviembre al 14 de diciembre de 2006, y desde el 15 de diciembre al 21 de diciembre del 2006, debidamente suscritos por EsSalud, los mismos que obran en copia en el expediente a fojas 13 y 14. A fojas 15 obra la carta de despido de fecha 29 de diciembre de 2006, que en su punto 10 considera que “estos hechos no sólo constituyen un incumplimiento injustificado de obligaciones — la obligación de entregar el CITT en el plazo de 48 horas previsto en el artículo 29 del RIT de nuestra institución- y un abandono de trabajo por más de 30 días — por no haber justificado sus inasistencias conforme se le solicitó expresamente y conforme lo previsto en nuestro RIT- de manera totalmente extemporánea. Estas faltas no solo están contempladas en los incisos a) y h) del artículo 25 de la LPCL, sino que adicionalmente ha incurrido en la falta grave contemplada en el inciso d) del mismo artículo por haber brindado información falsa para justificar la no entrega del CITT, lo cual por su flagrancia no requiere una imputación adicional”, esto ultimo al haber afirmado que requería la revisión de una Junta Médica para obtener los Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo, pero no habría probado la realización de dicha junta.
11. A este respecto debe tenerse en cuenta los diagnósticos médicos que obran en el expediente a fojas 26, 30, 33, 35, 37, 39, 41, 43, 45, 47, 51, 54, 58 y 59 de los cuales en los dos Últimos se afirma que el demandante padecería de una Ruptura Meniscal- Condromalacia III Rodilla. Hecho que era de conocimiento del demandado ya que conforme el párrafo final de la carta de preaviso de despido se consigna lo siguiente “Se adjunta: Certificado Médico original de la Clínica Padre Tezza” periodo 15 de noviembre [al] 04 de diciembre de 2006 (...) Certificado Médico original de la clínica -Padre Tezza” del 02 de diciembre de 2006, por 20 días” los mismos que señalan tal diagnóstico. Además debe tenerse en cuenta la Carta N.º 1964-CEYCM-HNERMEsalud-2006 obrante a fojas 12, donde con fecha



01 de diciembre de 2006, el médico tratante en EsSalud solicita el informe de salud del demandante ya que “(...) el paciente César Samuel López Catusus que a la fecha cuenta con más de 150 días de descansos médicos consecutivos que se encuentra tramitando el canje de certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (...) a fin de que se emita el dictamen médico correspondiente para su posterior elevación-. Carta que sirve para justificar la demora del demandante en entregar los certificados de descanso médico a su empleadora, ya que certifica que el demandante se encontraba aún tramitándolos en EsSalud.

12. Además debe resaltarse la actitud de la empleadora, que evidencia en la carta de despido de fecha 29 de diciembre de 2006, que alega la causal de despido consistente en “brindar información falsa”, la que no había sido imputada en la carta de preaviso de despido, pero es agregada a las causales por las que despide al demandante alegando que “no requiere ser imputada por su flagrancia; lo cual vulnera el derecho al debido proceso del demandante, en tanto no se le dio la oportunidad de contradecir dicha falta grave imputada.
13. Este colegiado entiende que el abandono de trabajo se entiende como la inasistencia injustificada por más de tres días consecutivos a realizar labores, hecho que para configurar la falta grave prevista en el inciso h) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura. Así lo ha entendido este Tribunal en la STC 9423-2005-AA, la cual establece que:

“Sobre el particular debemos indicar que la falta grave de abandono de trabajo, prevista en el inciso h) del artículo 25º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna, deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios; **lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo**” (FJ. 6) (Resaltado agregado).

En este orden de ideas, la inasistencia a laborar basada en motivos de fuerza mayor, que no provenga de la voluntad del trabajador no es suficiente para configurar abandono de trabajo.

14. En el caso de autos, el demandante demuestra que su inasistencia a laborar estuvo justificada mediante certificado de descanso médico de la Clínica “Padre Luis Tezza-”, obrante en copia a fojas 54, si bien suscrita por un médico particular, es suficiente para justificar la inasistencia del demandante a su centro de labores, en tanto acredita que el trabajador estaba indispuerto para laborar durante dicho periodo. Ello también involucra una aplicación del principio de primacía de la realidad: si el trabajador logra demostrar la existencia de un motivo real que



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



justifique su ausencia esta no debería considerarse como base para imputarle una falta grave.

15. Si bien el artículo 29.º del Reglamento Interno de Trabajo de OSITRAN exige que a partir del vigésimo primer día de incapacidad temporal para el trabajo requiere certificación del centro asistencial de Essalud, ello no obsta que pueda entenderse justificada la inasistencia de un trabajador con un Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo suscrito por un médico particular, más aún cuando el inciso h) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, no exige tal formalidad.
16. Conforme todo lo anterior, es válido concluir en que el demandante ha sido objeto de un despido fraudulento porque los hechos imputados como faltas graves son inexistentes y que los requisitos meramente formales no son suficientes para configurar una causa de despido. Consecuentemente, esta modalidad de despido, al ser equiparable al despido sin invocación de causa, ha lesionado el derecho constitucional al trabajo del demandante, por lo que debe estimarse la demanda.
17. En la medida en que, en este caso, se ha acreditado que la emplazada ha vulnerado el derecho al trabajo del demandante, corresponde, de conformidad con el artículo 56.º del Código Procesal Constitucional, ordenar a dicha entidad que asuma los costos procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.
18. Por otro lado, en cuanto a la pretensión de solicitud de pago de las remuneraciones dejadas de percibir y el depósito de su compensación por tiempo de servicios (CTS) desde la fecha de despido, este Tribunal ha establecido que ello no puede ser dilucidado mediante el proceso de amparo, por cuanto tal pretensión no tiene carácter restitutorio sino indemnizatorio, dejando a salvo su derecho para que lo haga valer en la vía correspondiente.

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

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA**, en parte, la demanda de amparo de autos porque se ha acreditado la vulneración de los derechos constitucionales del demandante al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario.
2. Reponiéndose las cosas al estado anterior a la vulneración de los derechos constitucionales del demandante al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, se **ORDENA** al demandado Organismo Supervisor de Inversión en Transportes de Uso Público (OSITRAN) que cumpla con reponer a César Samuel López Catusus en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, en el plazo de 2 días hábiles, con el abono de los costos del proceso.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01177-2008-PA/TC
LIMA
CÉSAR SAMUEL LÓPEZ CATASUS

3. Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda en todas las demás pretensiones.

Notifíquese y publíquese.

SS.

**MESÍA RAMÍREZ
VERGARA GOTELLI
ÁLVAREZ MIRANDA**

Lo que certifico:


DR. VICTOR ANDRÉS ALZAMORA CARDENAS
SECRETARIO RELATOR



EXP. N-º 01177-2008-PA/TC
LIMA
CÉSAR SAMUEL LÓPEZ CATASUS

FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO VERGARA GOTELLI

Emito el presente fundamento de voto por las consideraciones siguientes:

1. El recurrente interpone demanda de amparo contra el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público (OSITRAN), a fin de que se deje sin efecto el despido fraudulento del que fuera objeto y en consecuencia sea repuesto en su puesto de trabajo como Jefe del Órgano de Control Institucional, puesto que dicho accionar del demandado está vulnerando su derecho al trabajo.
2. Refiere el recurrente que solicitó descanso médico desde el 23 de febrero de 2006, habiendo justificado debidamente (presentación del certificado médico particular) sus ausencias al centro de trabajo, requiriéndole la entidad emplazada que realizaría el canje del Certificado en EsSalud por el Certificado de Incapacidad Laboral (CITT), expresándole con fecha 5 de diciembre de 2006 que dicho documento no era posible de entregar, puesto que al haber superado el plazo para el descanso médico continuado se requería previamente de una evaluación por una Comisión Médica. No obstante ello expresa que con fecha 14 de diciembre de 2006 recibió una carta de pre-aviso en la que se le imputa haber incurrido en faltas graves, siendo estas el quebrantamiento de la buena fe laboral y la ausencia injustificada al puesto de trabajo por más de 3 días, basándose en el hecho de que el recurrente no ha presentado el CITT y en la inasistencia al centro de trabajo, ya que conforme al artículo 29 del Reglamento Interno de Trabajo "a partir del vigésimo primer día de incapacidad temporal para el trabajo requiere certificación del centro asistencial de EsSalud" y que el descanso médico prescrito por la Clínica "Padre Luis Tezza" no cumple este requisito, con lo que su inasistencia no estaría justificada. Señala que mediante carta notarial realizó el descargo respectivo, expresando que el certificado suscrito por médico particular si es suficiente para justificar su inasistencia y que el descanso médico certificado por EsSalud es necesario sólo para el subsidio, por lo que no se ha configurado la mencionada falta grave, siendo finalmente despedido.
3. El Cuadragésimo Cuarto Juzgado Civil de Lima declaró la improcedencia liminar de la demanda en atención a que el proceso constitucional de amparo no es el proceso idóneo para dilucidar la controversia planteada.

La Sala Superior revisora confirmando la apelada declaró la improcedencia de la demanda considerando que se requiere de un proceso con etapa probatoria en el que pueda determinarse la existencia de la comisión de falta grave imputada al trabajador.



4. Se aprecia de fojas 208 de autos el escrito en el que la entidad emplazada se apersona al proceso y realiza su defensa respecto al fondo de la controversia, expresando que el recurrente tenía varias medidas disciplinarias de suspensión antes del hecho causal de despido y que los certificados médicos con los que el demandante justifica su inasistencia al trabajo no cumplen la formalidad requerida por el Reglamento Interno de Trabajo que exige certificación del Centro Asistencial de EsSalud. Asimismo señala que la vía del proceso laboral es la vía igualmente satisfactoria para dilucidar la controversia. En tal sentido tal intervención de la entidad emplazada debe ser considerada como contestación de demanda, ya que es evidente que tiene pleno conocimiento de la demanda interpuesta habiendo realizado el descargo respectivo.
5. En tal sentido concuerdo con lo expresado por la resolución que declara fundada la demanda en atención a que se evidencia el accionar arbitrario del demandado quien sin considerar el estado de salud del demandante y sin tomar en cuenta el documento que acreditaba la atención médica realizada por dicha situación. Ante ello es necesario expresar que la causa concreta por la que se ha separado al actor de su puesto de trabajo es la imputación de una falta grave referida a la injustificación de sus inasistencias, restándole valor al certificado médico particular presentado, puesto que el documento idóneo para el recurrente es el Certificado expedido por EsSalud, por lo que en el presente caso es imprescindible determinar si es el Certificado de incapacidad temporal para el trabajador suscrito por un médico particular es válido o no.
6. Respecto a ello y conforme lo expresa el proyecto de resolución puesto a mi vista, el Tribunal Constitucional estima que la pretensión del actor no se puede considerar como falta injustificada al no haber presentado documento certificado por el centro asistencial de salud, cuando existen otros documentos que acreditan el estado de salud del recurrente, así como antecedentes que demuestran que padecía de una ruptura meniscal –Condromalacia III Rodilla, situación que era de pleno conocimiento del emplazado. Siendo así no existe una conducta que señale que las inasistencias del demandante hayan sido premeditadas sino todo lo contrario, puesto que fácilmente se puede deducir que no ha existido en él voluntad de agravio sino motivos de fuerza mayor, exteriorizados en el padecimiento de una enfermedad. Debe tenerse presente que no restamos valor al Certificado expedido por EsSalud ni mucho menos supliendo el requisito exigido por la norma de la materia, sino expresando que no puede aducirse la invalidez de un documento por el hecho de estar suscrito por médico particular, cuando observamos de fojas 12 que el médico tratante de ESSALUD expresa en su Carta N.º 1964-CEYCM-HNERM-EsSalud-2006 que “(...) el paciente Cesar Samuel López Catasus, que a la fecha cuenta con más de 150 días de descansos médicos consecutivos que se encuentra tramitando el canje de certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (...) a fin de que se



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



emita el dictamen medico correspondiente para su posterior elevación". En tal sentido no existe una causa que amerite el despido del demandante, por lo que debe estimarse la demanda ordenando su reposición en el cargo que venia desempeñando u otro de similar categoría o nivel.

En consecuencia mi voto es porque se declare **FUNDADA** la demanda de amparo propuesta por haberse acreditado la vulneración de los derechos al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario y en consecuencia reponer al recurrente en cargo que venia desempeñando o en otro de similar categoría o nivel. Asimismo respecto al extremo que solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, declarar **IMPROCEDENTE** dicho extremo.

Sr.

VERGARA GOTELLI

Lo que certifico:


DR. VICTOR ANDRES ALZAMORA CARDENAS
SECRETARIO RELATOR