



Universidad Católica de Santa María

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Política
Escuela Profesional de Derecho**

Análisis del Expediente N° 02033-2013-0-0401-JR-CI-05

Tesis presentada por:

Gonza Aguilar, Jorge Christian

ORCID: 0009-0000-7709-5384

para optar el Título Profesional Segunda Especialidad en: Derecho Procesal Constitucional y
Administrativo

Asesor (a):

Mg. Zegarra Florez, Gerardo

ORCID: 0000-0003-1406-450X

Arequipa - Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL Y
ADMINISTRATIVO**

SEGUNDA ESPECIALIDAD CON TRABAJO ACADÉMICO

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 01 de Octubre del 2025

Dictamen: 010841-C-FCJyP-2025

Visto el borrador del expediente 010841, presentado por:

2021971441 - GONZA AGUILAR JORGE CHRISTIAN

Titulado:

ANÁLISIS DEL EXPEDIENTE N° 02033-2013-0-0401-JR-CI-05

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Titulo Profesional/Titulo de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO

**41787217 - MATOS ZEGARRA MAURICIO
DICTAMINADOR**



**46193554 - PARADA GONZALES JOSE LUIS
DICTAMINADOR**



**70672448 - DEL CARPIO UGARTE CESAR ALEJANDRO
DICTAMINADOR**



Análisis del Expediente N° 02033-2013-0-0401-JR-CI-05

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	idoc.pub Fuente de Internet	2%
2	doku.pub Fuente de Internet	1%
3	www.tc.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad del Pacifico Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
7	www.dateas.com Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis seres queridos quienes me apoyaron desde el principio y lo siguen haciendo, muchos de mis logros se deben a la formación que me inculcaron y la perseverancia en cumplir mis metas.



RESUMEN

El presente trabajo es un análisis de una demanda constitucional de Amparo que interpone el señor César Alberto Russell García, contra el Seguro Social de Salud EsSalud Carlos Alberto Seguin Escobedo ubicado en calle Peral N°504, cercado de Arequipa, desempeñando el cargo de Gasfitero “D” iniciando sus labores el 26 de noviembre del 1978 hasta el 16 de febrero del 2013 fecha en la que se cometió una trasgresión a su derecho constitucional al trabajo.

En ese sentido el señor César Alberto Russell García refirió que se transgredió su derecho al trabajo manifestando que es un despido incausado debido a que no se le imputó alguna falta que motive dicho despido, y que además se ha desnaturalizado su contrato laboral, dado que laboró para EsSalud bajo un contrato directo, y posteriormente bajo la forma de servicios no personales a través de entidades de intermediación laboral las cuales lo destacaron para EsSalud como Técnico “B” y de forma intermitente como Gasfitero “D” realizando actividades que se circunscriben a la actividad principal del Seguro Social de Salud (EsSalud).

El Seguro Social de Salud (EsSalud), al respecto respondió que la reposición del demandante implicaría la creación de una plaza presupuestada y que su actividad no se circunscribe a la actividad principal, mediante una denuncia civil pretendió incluir en el proceso a la empresa ESMAN SAC, última empresa con la que el demandando mantuvo vínculo laboral. Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo fue emplazado y el representante contestó la demanda solicitando la extromisión procesal, debido a que no existe interés que lo legitime y que no tiene vínculo con el demandante o el demandando, mediante resolución número trece, el juzgado aclaró que solo tiene la calidad de emplazado por lo que se declaró improcedente el pedido de extromisión procesal.

El demandante buscó proteger su derecho mediante la acción de amparo, en primera instancia, el Quinto Juzgado declaró la improcedencia de la pretensión del demandante, luego mediante Sentencia de Vista se declaró nula la Sentencia del Quinto Juzgado, dado que en dicha sentencia no se consideró los supuestos de intermediación laboral (temporalidad, complementariedad o especialización), posteriormente la sentencia 071- 2015 declara improcedente la demanda y es confirmada por la Sentencia de Vista N°331- 2016-3SC, pero el Tribunal Constitucional resuelve a favor del demandante declarando fundada la demanda de Amparo y en consecuencia ordenó su reposición a su puesto de trabajo, excluyendo el precedente vinculante del expediente N°050572013-PA/TC.

Palabras Claves: Acción de Amparo, Despido incausado, Reposición.

ABSTRACT

The present work is an analysis of a constitutional claim of Amparo filed by Mr. Cesar Alberto Russell Garcia, against the Social Health Insurance EsSalud Carlos Alberto Seguin Escobedo located at Peral Street N°504, cercado de Arequipa, performing the position of Gasfitero "D" starting his work on November 26, 1978 until February 16, 2013, date on which a violation of his constitutional right to work was committed.

In this sense, Mr. Cesar Alberto Russell García stated that his right to work was violated, stating that it was an unjustified dismissal because he was not accused of any fault that would motivate his dismissal, and also that his labor contract has been distorted, since he worked for EsSalud under a direct contract, and subsequently under the form of non- personal services through labor intermediary entities which assigned him to EsSalud as Technician "B" and intermittently as Gasfitero "D" performing activities that are circumscribed to the main activity of the Social Health Insurance EsSalud.

The Social Security Health Insurance EsSalud responded that the reinstatement of the plaintiff would imply the creation of a budgeted position and that his activity is not limited to the main activity, by means of a civil complaint it tried to include in the process the company ESMAN SAC, the last company with which the plaintiff had an employment relationship. Likewise, the Ministry of Labor and Employment Promotion was summoned and the representative answered the lawsuit requesting the procedural dismissal, due to the fact that there is no legitimate interest and that it has no relationship with the plaintiff or the defendant, by means of resolution number thirteen, the court clarified that it only has the status of summoned and therefore the request for procedural dismissal was declared inadmissible.

The plaintiff sought to protect his right by means of an amparo action, in the first instance, the Fifth Court declared the plaintiff's claim inadmissible, then by means of a ruling the Fifth Court's ruling was declared null and void, given that said ruling did not consider the assumptions of labor intermediation (temporality, complementarity or specialization), Subsequently, the judgment 0712015 declared the lawsuit inadmissible and was confirmed by the Sentence N°331-2016-3SC, but the Constitutional Court ruled in favor of the plaintiff declaring the Amparo lawsuit well founded and consequently ordered his reinstatement to his job, excluding the binding precedent of the case N°05057-2013- PA/TC.

Key words: Amparo action, Unjustified dismissal, Reinstatement.

ÍNDICE

DEDICATORIA

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN..... 1

CAPÍTULO I ANTECEDENTES Y ACTIVIDAD PROCESAL..... 3

1. ANTECEDENTES..... 3

1.1. DATOS DEL EXPEDIENTE..... 3

1.2. SUJETOS..... 3

1.3. PRETENSIÓN..... 3

1.4. HECHOS RELEVANTES..... 4

2. POSTURAS..... 4

2.1. Del Demandante..... 4

2.2. Del Demandado..... 6

2.3. Del emplazado..... 8

3. ACTIVIDAD PROSESAL..... 8

CAPITULO II..... 15

1. DERECHO AL TRABAJO..... 15

2. LA LIBERTAD DE TRABAJO..... 16

3. DERECHO AL TRABAJO Y DERECHOS FUNDAMENTALES..... 16

4. DESPIDO..... 17

5. CLASES DE DESPIDO SEGÚN LA LEGISLACIÓN LABORAL..... 19

6. PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD..... 20

7. ELEMENTOS DEL VÍNCULO LABORAL..... 21

8. DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO..... 23

9. INTERMEDIACIÓN LABORAL..... 24

10. TERCERIZACIÓN LABORAL..... 26

11. EL PROCESO DE AMPARO..... 27

12. EXTROMISIÓN..... 27

13. DEBIDO PROCESO..... 28

14. AGOTAMIENTO DE LAS VÍAS PREVIAS..... 29

15. DENUNCIA CIVIL..... 30

CAPITULO III..... 31

1. Análisis crítico del caso.....	31
CONCLUSIONES.....	39
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo académico se basa en el proceso de amparo, consignado en el expediente N° 02033-2013-0-0401-JR-CI-05, proceso iniciado por el señor César Alberto Russell García, en su calidad de extrabajador como Gasfitero “D” quien desarrolló actividades de provisión de oxígeno, aire o dióxido de carbono según las necesidades del paciente.

En pleno ejercicio de su legitimidad activa interpone una acción de amparo contra el hospital EsSalud Carlos Alberto Seguin Escobedo y la empresa de servicios múltiples ESMAIN SAC. con la finalidad de dejar sin efecto el despido incausado de fecha 16 de febrero de 2013, refiriendo que se desnaturalizó su contrato laboral y se transgredió su derecho al trabajo, argumentando que en aplicación del principio de primacía de la realidad se puede evidenciar la existencia de una relación laboral desde el 26 de noviembre de 1978, que según el demandante fue de forma ininterrumpida.

El apoderado judicial del Seguro Social de Salud (EsSalud) Carlos Alberto Seguin Escobedo contestó la demanda planteando la excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva, refiriendo que carece de legitimidad para obrar al no existir una relación laboral con el demandante, por el contrario, mediante una denuncia civil pretende incluir a la empresa ESMAIN SAC quien fue la última empleadora del demandante, asimismo planteó la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa a fin de que se declare improcedente la demanda y se concluya el proceso, refiriendo que la pretensión del demandante implica la creación de una plaza presupuestada y el ingreso al CAP y PAP.

El procurador público a cargo de los asuntos judiciales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, contesto la demanda aduciendo excepción de incompetencia, amparándose en la sentencia del tribunal constitucional N°0206-2005-PA/TC, fundamento 36, y solicitó la extromisión procesal debido a la inexistencia de vinculación del Seguro Social con el Ministerio de Trabajo.

Mediante Sentencia N°169-2014-5°JEC, de fecha 01 de diciembre de 2014, se declaró improcedente la pretensión de reposición de César Alberto Russell García a su puesto de trabajo, debido a que el demandante había suscrito contratos de intermediación laboral como Técnico “B” y Gasfitero “D” siendo destacado a EsSalud mediante las empresas: ADA SERVICE SRL, EISUR SA, REINSA SRL, INPAS, SELIN SRL, y ESMAIN SAC con esta última mantuvo una relación laboral desde el 01 de enero de 2010 hasta 30 de abril de 2011 y del 01 de mayo de 2011 hasta el 16 de febrero de 2013 como Gasfitero “D”, fecha en la

que finalizó el contrato de la empresa de servicios múltiples ESMAN SAC con el Seguro Social de Salud (EsSalud).

La Sentencia 169-2014-5°JEC, declaró improcedente la demanda de César Alberto Russel García y mediante Sentencia de Vista N°164-2015-3SC, se declaró nula la Sentencia N°1692014-5°JEC y ordenó que el A Quo emita nueva resolución considerando los supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización. Posteriormente mediante Sentencia N°0712015 se declaró improcedente la demanda en aplicación al precedente vinculante del Expediente N°05057-2013-PA/TC que refiere que no procederá la reposición, si el demandante no ha ingresado a la administración pública por concurso público de méritos a una plaza presupuesta y de duración indeterminada, esta última es confirmada por la Sentencia de Vista N°331-20163SC. Finalmente, la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N°04381-2016PA/TC declaró fundada la demanda de Amparo del demandante y ordenó la reposición de César Alberto Russel García en su puesto de trabajo apartándose del precedente vinculante previamente mencionado.

CAPÍTULO I ANTECEDENTES Y ACTIVIDAD PROCESAL

1. ANTECEDENTES

1.1. DATOS DEL EXPEDIENTE

NÚMERO DE EXPEDIENTE: N° 02033-2013-0-0401-JR-CI-05

MATERIA: Constitucional PROCESO: Acción de amparo

1.2. SUJETOS

DEMANDANTE: César Alberto Russel García DEMANDADOS:

- Gerencia de Red Asistencial de Arequipa
- Empresas de servicios múltiples ESMAN SAC. EMPLAZADO:
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

INSTANCIAS:

Primera instancia: Quinto Juzgado Especializado en lo civil. Corte Superior de Justicia de Arequipa. (Sede Central)

Segunda instancia: Tercera sala civil. Corte Superior de Justicia de Arequipa. (Sede Central).

Recurso de agravio constitucional: Tribunal Constitucional

1.3. PRETENSIÓN

Se pretende dejar sin efecto el despido incausado de fecha 16 de febrero de 2013 y que se disponga la reposición al puesto de trabajo como Gasfitero “D” en el Seguro Social (EsSalud), red asistencial de Arequipa “Carlos Alberto Seguin Escobedo” al extrabajador César Alberto Russell García, quien empezó a desarrollar sus actividades laborales el 26 de noviembre de 1978, las actividades que desarrolla están comprendidas dentro de los alcances del D.S. N°003-97-TR y son las siguientes:

- Atender al llamado del médico especialista cuando se requería la provisión de O2, oxígeno, aire o CO2, dióxido de carbono, en situaciones rutinarias, ya sea para consultorio externo, servicio de emergencia, sala de operaciones, etc.
- Atender el llamado de servicios urgentes, la atención de emergencias propiamente dichas en cualquier servicio.

- Realización de guardias diurnas o nocturnas como los demás trabajadores asistenciales.

El demandante menciona que las labores desarrolladas son parte de la actividad principal del Seguro Social de Salud y que se desnaturalizó su contrato laboral, debido a que inició a laborar bajo un contrato directo con EsSalud desde 1978, posteriormente laboró bajo la modalidad de servicios no personales y finalmente fue transferido a entidades intermediadoras como ADA SERVICE, CAMPTSA, INPAS, ESMAN SAC, siendo destacado para EsSalud como Técnico “B” y Gasfitero “D” cuyas actividades comprendían carpintería y gasfitería, cabe precisar que las labores de gasfitería no aluden a actividades de fontanería, llegando a laborar hasta el 16 de febrero de 2013.

1.4. HECHOS RELEVANTES

- El demandante César Alberto Russel García laboró como gasfitero para EsSalud y luego fue destacado mediante diversas empresas intermediarias.
- Alega que la intermediación laboral se desnaturalizó, ya que sus funciones eran continuas y parte de la actividad principal de EsSalud.
- Su último empleador formal fue ESMAN SAC, con quien se acreditó el vínculo laboral mediante liquidaciones y beneficios sociales.
- Inicialmente, los tribunales declararon improcedente su demanda de amparo, basándose en los documentos y sin valorar la continuidad y subordinación de sus funciones.
- El demandante apeló invocando el principio de primacía de la realidad y la desnaturalización de la intermediación laboral.
- El Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 04381-2016-PA/TC, declaró fundada la demanda y ordenó su reposición, reconociendo la relación laboral directa con EsSalud y el despido incausado.

2. POSTURAS

2.1. Del Demandante

El recurrente inició a laborar para el Seguro Social de Salud (EsSalud), el 26 de noviembre de 1978 de forma ininterrumpida hasta el 16 de febrero de 2013, desarrollando la actividad de Gasfitero “D” para el Hospital Nacional Alberto Seguin Escobedo, ubicado en calle Peral N°504, cercado de Arequipa, la función de un gasfitero “D” consiste en abastecer de oxígeno a los pacientes. El recurrente comenzó a laborar de forma directa para

EsSalud, posteriormente fue destacado para EsSalud como Técnico “B” (carpintero) y luego como Gasfitero “D”, a través de empresas intermediarias, la labor que realizaba el recurrente es asistencial, el cual consiste en atender el llamado del médico especialista para la provisión de O2, aire o CO2 en hospitalización, consultorios externos, servicios de emergencia, salas de operaciones, sala de partos, etc., también se encuentran dentro de sus funciones atender el llamado de servicios urgentes de las áreas que así lo requieran, asimismo el horario laboral cuenta con guardias diurnas y nocturnas. El recurrente refirió que su contrato sufrió varias modificaciones en su régimen laboral por lo que fue transferido a entidades de intermediación laboral como: ADA SERVICE. CAMPTSA, INPAS, ESMAN SAC. desarrollando las funciones mencionadas líneas arriba.

Los contratos suscritos por el recurrente con las empresas de intermediación laboral contemplan las actividades como Técnico “B” y Gasfitero “D”, lo peculiar de los contratos era que el empleador podía realizar modificaciones razonables en función a las capacidades y aptitudes del trabajador, por lo que llegó a desempeñarse como Técnico “B” y de forma intermitente como Gasfitero “D” y desde el 2006 comenzó a desempeñar las labores asistenciales de forma ininterrumpida como Gasfitero. El recurrente desarrollo la misma actividad desde 1978 hasta el 16 de febrero de 2013, dichas actividades constituyen parte de la actividad principal del Seguro Social de Salud, por lo que aparentemente se había desnaturalizado su contrato de trabajo.

El 16 de febrero de 2013, mediante comunicación verbal, el recurrente se enteró que ya no laboraría más para la demandada, dándose la violación a su derecho constitucional al trabajo el cual está reconocido y garantizado en nuestra Constitución Política, asimismo no se le atribuyó ninguna causal de despido por lo que se cometió un despido incausado, tal como se contempla en el Expediente N°06371-2008-PA/TC (...) “debe entenderse que la demandante mantenía una relación laboral con la entidad usuaria EsSalud, de modo que no podía ser despedida sino por causa justa motiva en su conducta o capacidad laboral”.

El recurrente indicó que se produjo una infracción por parte del Seguro Social de Salud (EsSalud), por la desnaturalización del contrato laboral, porque se estaba aparentado una necesidad de servicios temporales encargados a terceros, cuando en la realidad se trataba de una labor asistencial la cual es parte de su actividad principal, respecto a los supuestos de intermediación laboral trasgredidos: la temporalidad, no se cumple porque el recurrente ha laborado de forma permanente e ininterrumpida, pese a que laboró a través de empresas

intermediarias fue destacado a EsSalud y continuó desarrollando las mismas actividades laborales, sumando un periodo de treinta y cinco años, dos meses y veinte días, respecto de la complementariedad, el recurrente desarrollo actividades que constituyen parte de la actividad principal de EsSalud consistente en abastecer de oxígeno, aire o dióxido de carbono a los asegurados y dio asistencia a los médicos especialistas, atendiendo llamados de servicios de emergencias producidas en cualquier servicio y respecto de la especialización, las actividades desarrolladas por el recurrente no constituyen labores especializadas, debido a que basta con una formación técnica para desempeñarse como Gasfitero “D”.

El recurrente sostiene que en la aplicación del principio de la realidad no se requiere de actuación probatoria y asimismo el Tribunal Constitucional en el expediente: N°1944-2002AA/TC, refiere que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la realidad y lo que fluye en los documentos se debe dar preferencia a lo que sucede en los hechos, por lo que se puede acreditar la vulneración de su derecho constitucional al trabajo.

2.2. Del Demandado

El demandado representado por su apoderado judicial, responde la demanda planteando excepciones de falta de legitimidad para obrar pasiva y excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa a fin de que se declare improcedente y se concluya el proceso.

Fundamenta su contestación respecto de la excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva, aduciendo que el Seguro Social de Salud (EsSalud), no tiene ninguna relación laboral con el recurrente por lo que carece de legitimidad para ser demandando, realiza la denuncia civil contra ESMAN SAC debido a que es la última empleadora del recurrente, por lo que le corresponde ser parte activa del proceso. Respecto a la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa, menciona lo siguiente: el recurrente acredita la existencia de una relación laboral empresas de intermediación laboral como: ADA SERVICE, CAMPTSA, INPAS y ESMAN SAC, siendo destacado a EsSalud para el cumplimiento de labores de Gasfitería, por lo que en aplicación de la Sentencia del Tribunal Constitucional N°026-2005-PA/TC se debe aplicar el proceso laboral ordinario en caso de controversia de carácter individual privado o el procedimiento especial contencioso administrativo en caso de controversia laboral individual de carácter público.

A demás el recurrente alega la desnaturalización del contrato de intermediación lo cual constituye una infracción de la ley de intermediación laboral, dicha infracción se determina dentro del procedimiento inspectivo y está a cargo de la autoridad administrativa de trabajo según lo dispone el artículo 5 de la ley 27626, la que determinaría que en principio de primacía de la realidad, en base a este supuesto en los autos, no existe la declaración de desnaturalización del contrato ni la disposición de aplicación del principio de primacía de la realidad por parte de la subdirección de inspección laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, concluyendo que no se ha acredita fehacientemente que se haya culminado con el procedimiento establecido en la ley N°28806 y su reglamento aprobado en el D.S. N°019- 2006-TR. Por ello la pretensión del demandante bajo el supuesto de desnaturalización del contrato que busca la reincorporación al Seguro Social de Salud, resulta inviable, pese a que el artículo 9 del Código Procesal Constitucional establece que los procesos constitucionales carecen de etapa probatorio, en el caso en concreto de desnaturalización de contrato necesita ser probada y actuada.

Asimismo, la reposición del recurrente implica la creación de una plaza, la inclusión en el presupuesto y la incorporación al CAP y PAP, asimismo la constitución en el artículo 40 regula el ingreso a la carrera administrativa, derechos, deberes y responsabilidad de los servidores públicos, el artículo 9 de la ley 29465 Ley del Presupuesto del sector Público la cual prohíbe el ingreso de personal por servicios personales y el nombramiento salvo contratación en caso de suplencia o cese de personal, en el caso de suplencia la vigencia del contrato sólo será hasta la reincorporación del trabajador suplido. Asimismo, el precedente vinculante del Expediente N°05057-2013- PA/TC refiere que no procede la reposición cuando el demandante no ha ingresado a la administración pública mediante concurso público de méritos a una plaza presupuesta y de duración indeterminada.

Por otro lado, el contrato de la empresa de servicios múltiples ESMAN SAC y EsSalud solo tuvo vigencia hasta el 15 de febrero de 2013, por lo que el despido que alega el recurrente no es incausado y no le corresponde al Seguro Social de Salud dilucidar la controversia porque según el Expediente 05454-2007-PA/TC no hay despido arbitrario por vencimiento de contrato, además el Seguro Social de Salud y Servicios Integrados de Limpieza, SILSA, celebraron un contrato cuyo objeto de contratación es la dotación de personal para gasfitería y capataces para la red asistencial de Arequipa el cual entro en vigencia el 16 de febrero de 2013.

Asimismo, el Seguro Social de Salud refiere que el Expediente N°206-2005- PA/TC estableció que la vía de acción de Amparo no procede, la reposición al puesto de trabajo por no ser la vía más idónea debido a que no se puede determinar si la causa del despido fue justa o no. Al igual que el Expediente N°05057-2013-PA/TC establece que no procede la reposición a tiempo indeterminado en el sector público si no se obtenido una plaza por méritos, presupuestada y a tiempo indeterminado. La pretensión del recurrente no resulta coherente co el artículo 16.1 de la ley de creación del seguro Social de Salud (27056) porque no existe progresión en la carrera en el puesto de Gasfitero “D”, es decir no hay ascenso.

2.3. Del emplazado

El procurador público a cargo de los asuntos judiciales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo contestó la demanda proponiendo excepción de incompetencia, mencionando la sentencia del tribunal constitucional N°0206-2005-PA/TC, fundamento 36, establece la reconducción de los procesos de amparo deberán ser encausadas a través de las vías igualmente satisfactorias para resolver las controversias individuales de carácter laboral privada o pública. Asimismo el procurador público a cargo de los asuntos judiciales del ministerio de trabajo y promoción del empleo adujo extromisión procesal según lo dispuesto en el artículo 107 del Código Procesal Constitucional al comprobar la inexistencia del derecho o interés que lo legitima, refiriendo que en el caso en concreto no tiene vinculación alguna, ya que EsSalud cuenta con personería jurídica, autonomía, técnica administrativa, económica, financiera, presupuestal y contable, siendo solamente la calidad de emplazado.

Respecto a la infracción de los supuestos de la intermediación laboral, referida por el demandante, la procuraduría Pública a cargo de los asuntos judiciales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, indican que el demandante no estuvo bajo el poder disciplinario ni de dirección de EsSalud y que la contratación y el servicio brindado por parte del demandante se encontraban dentro de la legislación civil.

3. ACTIVIDAD PROSESAL

Se presenta la actividad procesal del presente expediente N° 02033-2013-0-0401-JR-CI-05:

A fojas 59-74, obra el escrito de demanda interpuesto por César Alberto Russell García constituye el acto inicial del proceso de amparo, en el cual expone los fundamentos de hecho y derecho de su pretensión de reposición laboral y solicita además el pago de costos

y costas, la presentación de medios probatorios resulta clave, pues aunque el proceso de amparo carece de una etapa probatoria formal, el artículo 9 del Código Procesal Constitucional admite documentos que respalden los alegatos, en este caso, tales anexos buscaban acreditar la existencia de un vínculo laboral y la desnaturalización contractual alegada.

En esta etapa inicial se aprecia que la demanda está correctamente estructurada al delimitar tanto los aspectos fácticos como jurídicos, sin embargo, el demandante se centra exclusivamente en la reposición vía amparo, sin considerar la eventual reconducción al proceso laboral ordinario, en consecuencia, si bien el escrito refleja el ejercicio de la legitimidad activa del trabajador en defensa de su derecho al trabajo, también evidencia los límites y cuestionamientos sobre la idoneidad de la vía procesal elegida.

A fojas 75, obra la Resolución N° 01, de fecha 23 de abril de 2013, la cual declaró inadmisibile la demanda de amparo, señalando la necesidad de subsanar el petitorio al no encontrarse formulado de manera clara y concreta, esta decisión se enmarca en lo dispuesto por el artículo 5 del Código Procesal Constitucional, que exige que la demanda contenga con precisión el derecho vulnerado y la pretensión, es por ello que el juez actuó conforme al principio de congruencia procesal y al deber de motivación mínima en las resoluciones. Esta resolución pone de manifiesto la importancia de la técnica procesal en los procesos de tutela constitucional, si bien la finalidad del amparo es garantizar derechos fundamentales, no se exime al demandante de cumplir con los requisitos formales básicos, pues de lo contrario se entorpece la labor jurisdiccional, la decisión le permite al demandante corregir las deficiencias de su demanda, evidenciando el carácter garantista del proceso.

A fojas 79, obra la subsanación de la demanda, donde identifican al petitorio en la página trece del escrito de la demanda, este acto procesal resulta relevante porque permite superar la inadmisibilidad declarada previamente y viabiliza la continuación del trámite del amparo, evidenciando la flexibilidad del proceso constitucional para garantizar la tutela efectiva de los derechos fundamentales.

A fojas 80, obra la Resolución N° 02, de fecha 16 de mayo de 2013 mediante la cual se admite a trámite la demanda al verificarse el cumplimiento de los presupuestos procesales de procedibilidad y admisibilidad, este auto admisorio marca un hito procesal importante, pues reconoce que la pretensión reúne las condiciones mínimas para ser evaluada en el fondo, garantizando así el acceso a la justicia constitucional.

A fojas 109-120, obra la contestación de la demanda por parte del apoderado judicial del Seguro Social de Salud (EsSalud), Carlos Alberto Seguin Escobedo, donde se apersona y señala domicilio procesal, con este acto procesal formaliza la defensa de la entidad demandada y garantiza el principio de contradicción, permitiendo que se inicie el debate entre las posiciones de ambas partes en el marco del proceso constitucional.

A fojas 121, obra la Resolución N°03 de fecha 4 de junio de 2013, donde se admite a trámite la contestación presentada por EsSalud, consolidando así la etapa de confrontación procesal, de esta forma se garantiza el principio de igualdad y permite que las alegaciones de la parte demandada sean valoradas en el proceso, asegurando un debido contradictorio en el marco del amparo.

A fojas 129, obra la Resolución N° 04, de fecha 7 de junio de 2013, donde el juzgado requiere la presentación de copia certificada del poder por Escritura Pública, lo que evidencia el control judicial sobre la representación procesal, en concordancia con el principio de legalidad y la necesidad de acreditar la personería de los apoderados. Posteriormente, a fojas 137-141, el procurador público del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se apersona, contesta la demanda y señala domicilio procesal, acto que reafirma la legitimidad pasiva del Estado en procesos donde se discuten derechos laborales vinculados al sector público, finalmente, a fojas 142, obra la Resolución N° 05, de fecha 25 de junio de 2013, donde se tiene por contestada la demanda, consolidándose el contradictorio y quedando expedito el proceso para el análisis de fondo, lo que garantiza el equilibrio procesal entre las partes.

A fojas 147-152, el demandante absuelve el traslado de la excepción de incompetencia planteada por el procurador del Ministerio de Trabajo, lo que demuestra su defensa activa frente a intentos de excluir la competencia del juzgado constitucional, a fojas 153, mediante la Resolución N° 06, de fecha 17 de julio de 2013, se corre traslado de dichas excepciones, cumpliendo con el principio de contradicción, posteriormente, a fojas 167-169, el demandante solicita se resuelvan las excepciones, lo que refleja la necesidad de celeridad en el proceso de amparo.

Asimismo, la excepción deducida por el procurador del Ministerio de Trabajo buscaba excluir la competencia del juzgado constitucional, este punto resulta ser trascendental porque, de prosperar, la demanda de amparo pudo archivarse o derivarse a otra vía, la respuesta del demandante y la decisión del juez de continuar conociendo la causa

evidencian que, en materia de amparo laboral, los jueces deben interpretar la competencia con un enfoque garantista, evitando dilaciones indebidas.

A fojas 170-171, obra la Resolución N° 07, de fecha 12 de mayo de 2014, donde el juzgado declara improcedente la denuncia civil formulada por EsSalud, cerrando la posibilidad de desviar la litis hacia un tercero y reafirmando la pertinencia de concentrar la controversia en el proceso de amparo, se evidencia que la parte demandada intentó desviar la litis hacia otros sujetos o procesos, debilitando la celeridad del amparo, en ese sentido, el rechazo judicial reafirma la naturaleza concentrada y sumaria de este proceso constitucional, centrado únicamente en la tutela de derechos fundamentales, frente a ello, la demandada interpone recurso de apelación alegando error de derecho (fojas 182-183), a fojas 184, mediante Resolución N° 08, también de 12 de mayo de 2014, se concede el recurso en calidad diferida y sin efecto suspensivo, lo que asegura la continuidad del trámite del amparo, en consonancia con la tutela urgente de los derechos fundamentales.

El proceso avanzó con la absolución del traslado de la excepción de incompetencia (fojas 147-152), mediante la cual el demandante defendió la competencia del juez constitucional frente a la pretensión del Ministerio de Trabajo de sustraer el caso de la vía de amparo. Posteriormente, a fojas 153, obra la Resolución N° 06 la cual dio traslado de dichas excepciones y, poco después, el demandante solicitó que se resolvieran (fojas 167-169), estos primeros incidentes mostraron cómo las excepciones funcionaron como un mecanismo dilatorio que retrasaba el examen del fondo del caso, pero también revelaron el rol activo del trabajador en sostener que el amparo era el medio idóneo para proteger su derecho fundamental al trabajo.

A fojas 170-171, obra la Resolución N° 07, que declaró improcedente la denuncia civil interpuesta por EsSalud contra un tercero, el intento de la entidad demandada evidenció una estrategia para desviar la litis y dilatar la decisión de fondo, pero, la respuesta del juzgado fue coherente con la naturaleza del amparo: un proceso concentrado y sumario, orientado a la tutela inmediata de derechos. A fojas 182-183, obra la apelación presentada por EsSalud la cual fue concedida en calidad diferida y sin efecto suspensivo mediante Resolución N° 08 (foja 184), esto garantizó que el proceso no se detuviera, reforzando así el principio de celeridad procesal que caracteriza a esta vía constitucional.

A fojas 198-201, el Ministerio de Trabajo, por su parte, buscó apartarse del proceso alegando carecer de vinculación con el objeto de la demanda, lo que motivó la Resolución

N° 10 (foja 202) que tuvo por presentado el pedido de extromisión, sin embargo, la Resolución N° 13 (foja 226) declaró improcedente esta solicitud y su apelación fue concedida sin efecto suspensivo (fojas 233-242), esta parte es relevante porque consolidó la legitimidad pasiva de las entidades estatales involucradas, resaltando que en los procesos de amparo los jueces deben evaluar con amplitud la participación de los órganos públicos cuando existe una posible afectación de derechos fundamentales.

A fojas 207-210, obra la Resolución N° 11 la cual declaró infundadas las excepciones de falta de legitimidad pasiva, agotamiento de vía previa e incompetencia por razón de materia, y a la vez saneó el proceso reconociendo la existencia de una relación jurídico-procesal válida, de esta forma se retiraron los obstáculos procesales y se estableció la discusión de fondo, esta decisión se erigió como una afirmación del principio pro actione, que impide que formalismos excesivos restrinjan el acceso a la justicia constitucional.

A fojas 246-253, obra la primera sentencia de fondo, N° 169-2014-5°JEC, la cual declaró improcedente la demanda de reposición, el juez concluyó que el demandante había laborado mediante contratos con diversas empresas tercerizadoras, siendo su último vínculo con ESMAIN SAC, y que existía una constancia de liquidación de beneficios sociales que acreditaba la relación laboral con dicha empresa y no con EsSalud, esta decisión se limitó a un análisis formal de los contratos y de un documento aislado, sin aplicar el principio de primacía de la realidad ni profundizar en la figura de la intermediación laboral fraudulenta, aspectos esenciales en materia de tutela laboral constitucional.

A fojas 257-263, obra la apelación del demandante y mediante la Resolución N° 16 (foja 264) se le concedió el recurso con efecto suspensivo, lo que permitió a la Sala Superior revisar íntegramente el fallo, en esta etapa ambas partes presentaron sus agravios (fojas 273-294) por una parte EsSalud insistió en las excepciones, mientras que el demandante alegó una errónea valoración probatoria y reclamó la aplicación del principio de primacía de la realidad, ya reconocido por el Tribunal Constitucional en expedientes anteriores, posteriormente, a fojas 295-309 obra la vista de la causa, con intervención oral de ambas partes, lo que garantizó el contradictorio y el derecho de defensa.

A fojas 323-332, obran los autos de vista N° 289, 290 y 291 con las cuales se confirmaron las decisiones que habían declarado improcedente la denuncia civil, infundadas las excepciones y desestimado la extromisión del Ministerio de Trabajo, consolidando así la validez procesal del trámite y a fojas 335-345, obra la Sentencia de Vista N° 164-2015-3SC

la cual declaró nula la sentencia de primera instancia por falta de motivación, recordando que el deber de motivar las resoluciones judiciales es una exigencia constitucional, conforme al artículo 139.5 de la Constitución Política, que asegura la racionalidad de las decisiones, este pronunciamiento reafirmó que en materia de derechos fundamentales los jueces deben justificar de manera suficiente sus decisiones. Pese a ello, EsSalud presentó jurisprudencia vinculante (fojas 391), invocando el precedente Huatuco, contenido en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, con base en este expediente, el juzgado dictó la Sentencia N° 071-2015 (fojas 415-428), que nuevamente declaró improcedente la demanda, y esta decisión fue apelada por el demandante (fojas 433-441). A fojas 441, obra la apelación la cual fue concedida con efecto suspensivo, elevándose el expediente a la Sala, en esta parte del proceso, el debate giró en torno a la tensión entre la aplicación rígida del precedente Huatuco y el principio de primacía de la realidad, que favorece al trabajador en casos de fraude laboral.

A fojas 468-474, obra la Sentencia de Vista N° 331-2016-3SC la cual confirmó la improcedencia, cerrando la discusión en sede ordinaria y obligando al demandante a presentar un recurso de agravio constitucional (fojas 479-482) en este punto se evidencia la dificultad que tienen los trabajadores en procesos de amparo laboral cuando los jueces aplican precedentes vinculantes de manera mecánica, sin ponderar adecuadamente las circunstancias del caso ni los principios constitucionales de protección del trabajo.

Tras agotarse la vía ordinaria, a fojas 479-482, el demandante interpuso recurso de agravio constitucional sosteniendo que las decisiones judiciales que habían declarado improcedente su demanda atentaban directamente contra el goce de su derecho fundamental al trabajo, su argumento central se enfocó en el principio de primacía de la realidad, según el cual debía reconocerse la verdadera naturaleza laboral de su vínculo con EsSalud, más allá de los contratos con empresas tercerizadoras.

El Tribunal Constitucional, al analizar el caso, reconoció que la aplicación mecánica del precedente vinculante del Expediente N° 05057-2013-PA/TC (caso Huatuco) resultaba desproporcionada, debido a que en este precedente se había establecido que la reposición en el sector público solo correspondía a trabajadores que hubieran ingresado por concurso a plazas presupuestadas, sin embargo, el Tribunal valoró que el cargo desempeñado por el demandante como Gasfitero “D” no formaba parte de una carrera administrativa y, en consecuencia, no le era exigible el requisito de concurso público, el Tribunal sostuvo que

debía prevalecer la protección efectiva del derecho al trabajo, derecho fundamental de raigambre constitucional, frente a interpretaciones rígidas que desconocieran la realidad fáctica, en ese sentido, declaró fundada la demanda y ordenó la reposición del demandante en su puesto de trabajo, asimismo la decisión también incluyó el reconocimiento de costas y costos procesales, en coherencia con el artículo N° 56 del Código Procesal Constitucional, reafirmando que el trabajador no debía cargar con los gastos de un proceso que se originó en la vulneración de sus derechos.

El fallo del Tribunal Constitucional no solo resolvió un caso individual, sino que también planteó una reflexión de mayor alcance sobre los límites de los precedentes vinculantes, evidenciando que estos no poseen un carácter absoluto y que, cuando entran en tensión con derechos fundamentales, le corresponde a los jueces constitucionales ponderar su aplicación, en el presente expediente analizado se puede evidenciar cómo la justicia constitucional llega a flexibilizar las reglas jurisprudenciales para dar una respuesta más justa en el plano material.

CAPITULO II

1. DERECHO AL TRABAJO

El trabajo es la transformación de la naturaleza utilizando la fuerza humana, mediante el trabajo el ser humano logra sentirse realizado en base a la actividad que desarrolla y además obtiene un sustento económico, así también lo señala Alonso (1975), las personas tienen derecho al trabajo, la base de una vida digna se conforma por el derecho al trabajo y el ejercicio de los otros derechos humanos, en este punto el trabajo se constituye como una oportunidad de realización.

Este derecho está garantizado por varios países, los cuales toman medidas y procuran garantizar un adecuado ejercicio del derecho al trabajo, prohibiendo el trabajo forzoso, también implementan medidas contra la discriminación y procuran fomentar espacios de oportunidades laborales (Neves, 2016).

El trabajador debe tener condiciones equitativas de trabajo, además de que debe generarle satisfacción, por ende, los estados están obligados a garantizar una remuneración justa, labores que no atenten contra la dignidad humana, horarios razonables y vacaciones (Landa, 2017).

El artículo 22 de la Constitución política del Perú reconoce el derecho al trabajo. El expediente 1124-2001-AA/TC en su fundamento doce refiere que el derecho al trabajo contiene dos aspectos, el primero es el de acceder a un puesto de trabajo, ello implica que los ciudadanos accedan a un puesto de trabajo y el segundo aspecto a no ser despedido sin causa justa, donde se proscribieron el despido de los trabajadores, excepcionalmente si media una causa justa.

Por su parte, Cárdenas (2020) sostiene que el derecho al trabajo posee una doble dimensión: subjetiva, en cuanto faculta a cada persona a exigir el acceso y permanencia en un puesto laboral digno; y objetiva, en tanto constituye un mandato al Estado para generar políticas públicas de empleo decente, esta visión conecta con los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo decente, que se han convertido en criterios de interpretación para los jueces constitucionales en América Latina.

2. LA LIBERTAD DE TRABAJO

La libertad de trabajo se erige como un derecho fundamental que permite a la persona orientar su proyecto de vida a través de la actividad laboral que elija, se trata de un atributo de la autodeterminación, pues cada ciudadano tiene la capacidad de aceptar, rechazar o cambiar de empleo conforme a sus convicciones, necesidades y expectativas, en ese sentido, Quiñonez (2007) sostiene que el trabajador cuenta con la facultad de optar por la ocupación que mejor responda a su vocación y aspiraciones, siempre que se respeten los límites del orden público y la seguridad nacional.

El artículo 2, inciso 15, de la Constitución Política del Perú, consagra este derecho al reconocer la libertad de toda persona para elegir libremente una actividad laboral, profesional u ocupacional. Esta garantía no se limita a la elección inicial de empleo, sino que también ampara la decisión de cesar la actividad o migrar hacia otra, como lo subrayó el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 0008-2003-AI/TC. Desde la perspectiva contemporánea, Córdova (2021) señala que la libertad de trabajo constituye un elemento esencial de la dignidad humana, en tanto asegura que la persona no sea forzada a realizar labores contrarias a su voluntad, salvo las restricciones legítimas establecidas por la ley.

Además, en el ámbito internacional, este derecho encuentra respaldo en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que promueven el empleo libremente escogido y rechazan cualquier forma de trabajo forzoso. Según Rivas (2022), la libertad de trabajo implica no solo la ausencia de coacción, sino también la creación de condiciones materiales que hagan viable la elección laboral, lo que obliga a los Estados a implementar políticas públicas activas de empleo.

3. DERECHO AL TRABAJO Y DERECHOS FUNDAMENTALES

El derecho al trabajo no solo constituye una facultad subjetiva de acceder a un empleo digno, sino que también se erige como un derecho fundamental reconocido en la Constitución Política del Perú y en diversos tratados internacionales de derechos humanos, en ese sentido, los ciudadanos, aun cuando ingresan en una relación laboral caracterizada por la subordinación, no pierden su condición de personas titulares de derechos fundamentales.

Para Canessa (2006), los derechos laborales implican una relación entre particulares, en la cual el poder empresarial no es absoluto, sino que debe ejercerse conforme a la Constitución y a los principios del Derecho del Trabajo, en este marco, Millares (2006) subraya que la introducción de los derechos fundamentales en el ámbito laboral tiene como efecto limitar las conductas del empleador, imponiendo barreras jurídicas frente a actos arbitrarios o discriminatorios que puedan surgir en el ejercicio del poder de dirección, esta perspectiva reconoce que, debido a la subordinación propia de la relación laboral, los contratos degeneran en instrumentos de vulneración de derechos si no se imponen límites claros al poder empresarial.

Asimismo, De las Casas (2021) advierte que la subordinación laboral convierte al trabajador en un sujeto potencialmente vulnerable, pues se encuentra sometido a instrucciones, fiscalización y sanciones por parte del empleador, sin embargo, esta condición no debe ser utilizada para restringir el goce de derechos como la libertad personal, la igualdad, la integridad y la libertad de expresión, los cuales se proyectan en el espacio laboral como garantías mínimas frente a posibles excesos del empleador.

Por otro lado, nuestra Constitución establece que la relación laboral debe sustentarse en el respeto de la dignidad del trabajador (artículo 23), reconociendo que el trabajo es un deber y un derecho, y que su finalidad es el desarrollo de la persona, este reconocimiento constitucional vincula tanto al Estado como a los empleadores en la obligación de organizar las relaciones de trabajo bajo criterios de justicia, equidad y respeto mutuo. Así, como señala Blancas (2007), la incorporación de los derechos fundamentales en la esfera laboral no solo protege al trabajador individualmente, sino que también constituye un límite estructural al poder empresarial, evitando que se convierta en una herramienta de opresión o deshumanización.

A nivel internacional, instrumentos como el Convenio N° 87 de la OIT sobre la libertad sindical, el Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) refuerzan la idea de que el trabajo debe ser ejercido en condiciones que garanticen la libertad, la igualdad y la dignidad.

4. DESPIDO

El despido constituye la facultad del empleador de dar por terminada la relación laboral que mantiene con sus trabajadores, esta potestad no debe de considerarse ilimitada

ni discrecional, pues se encuentra restringida por el derecho al trabajo, la estabilidad laboral y la dignidad del trabajador, reconocidos en la Constitución Política del Perú, en los artículos 22 y 27 y en los Derechos Humanos.

El artículo 22 de la Constitución Política consagra que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de la persona, mientras que el artículo 27 establece que la ley otorga al trabajador protección adecuada contra el despido arbitrario, ello implica que la terminación del vínculo laboral solo se produce por causa justa debidamente acreditada, en aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N.º 003-97-TR) desarrolla este mandato constitucional, señalando que el despido solo será procedente cuando concurren causales justificadas de índole disciplinaria como el incumplimiento de obligaciones, faltas graves, actos de indisciplina o de carácter objetivo como necesidades económicas, tecnológicas, estructurales o análogas de la empresa. Además, establece requisitos mínimos como el trabajador debe haber superado el periodo de prueba legal y desempeñar una jornada superior a cuatro horas diarias para ser titular del derecho a la estabilidad laboral.

La configuración del despido puede ser: Unilateral, cuando el empleador es quien decide la extinción del vínculo laboral, dejando al trabajador como únicas opciones la aceptación o impugnación del despido, Extintivo, porque extingue la relación laboral y Receptivo, porque el trabajador tiene que tomar conocimiento del despido para que pueda surtir efecto.

No obstante, la facultad de despedir no es un poder absoluto, sino que está sujeta a control judicial y constitucional, el Tribunal Constitucional peruano ha señalado reiteradamente que el derecho al trabajo y la estabilidad laboral constituyen límites a la arbitrariedad empresarial, en la sentencia Exp. N.º 1124-2001-AA/TC (Caso Telefónica), el Tribunal afirmó que el despido arbitrario vulnera derechos fundamentales y debe repararse mediante la reposición o el pago de indemnización, según corresponda, asimismo, en la STC Exp. N.º 0206-2005-PA/TC (Caso Elgo Ríos), sostuvo que el despido nulo procede cuando la causa invocada encubre actos de discriminación o vulneración de derechos fundamentales como la libertad sindical, la igualdad o el debido proceso.

5. CLASES DE DESPIDO SEGÚN LA LEGISLACIÓN LABORAL

Las clasificaciones del despido figuran en el D. L. N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D. S. N° 001-96-TR y el D. S. N° 003-97-TR, evidenciándose que cada tipo de despido cuenta con singularidades siendo las siguientes:

a) **Despido Justificado:** Se produce cuando el empleador acredita la existencia de una causa legalmente prevista, vinculada a la capacidad o a la conducta del trabajador. Este tipo de despido procede únicamente respecto de aquellos que se encuentran bajo el régimen laboral privado y que laboran de manera exclusiva para un empleador, siempre que la causa justa sea comprobada dentro del marco normativo. La capacidad del trabajador, entendida como la aptitud física o mental que determina su rendimiento, así como su comportamiento frente a las obligaciones del contrato, pueden constituir fundamentos de un despido justificado, la carga de la prueba corresponde al empleador, quien debe acreditar de manera fehaciente la falta imputada, en este supuesto, el trabajador no tiene derecho a indemnización, sino únicamente al pago de los beneficios sociales que le correspondan.

Respecto a la capacidad del trabajador se asocia a la facultad física o mental que determinan su desempeño laboral, el rendimiento de sus actividades en comparación con el rendimiento promedio de labores en condiciones similares (Campos, 2005).

b) **Despido Arbitrario:** Se configura cuando el empleador decide cesar al trabajador sin invocar causa alguna o cuando la causa alegada no puede ser probada en juicio, en este sentido, el ordenamiento reconoce al trabajador el derecho a percibir una indemnización tarifada que busca resarcir el daño ocasionado por la pérdida injustificada del empleo, además de sus beneficios sociales pendientes, sin embargo, en este escenario, el trabajador no puede exigir la reposición en su puesto, pues el remedio legalmente previsto se reduce a la compensación económica, en el aspecto procesal cuando el trabajador tiene como pretensión la indemnización por el despido arbitrario no cabe la posibilidad de pedir la reposición del puesto laboral (Blancas, 2002).

c) **Despido nulo:** Se presenta cuando la decisión del empleador vulnera derechos fundamentales del trabajador, nuestro ordenamiento contempla como causales de nulidad supuestos tales como el despido por motivos de afiliación sindical, la presentación de quejas contra el empleador, la discriminación por cualquier condición personal, el embarazo, la maternidad o la discapacidad. En todos estos

supuestos, la sanción legal consiste en la reposición del trabajador en su puesto original, restableciendo así la relación laboral en los mismos términos previos al despido, ello refleja la gravedad de la vulneración y el carácter irrenunciable de los derechos fundamentales afectados (Toyama y Neyra, 2016).

d) Despido indirecto: Ocurre cuando el trabajador decide dar por terminado el vínculo laboral como consecuencia de actos hostiles imputables al empleador, estos actos consisten en la reducción injustificada de remuneraciones, el incumplimiento reiterado de pago, la marginación en las funciones o cualquier conducta que afecte la dignidad del trabajador, en estas situaciones la ley exige que el trabajador comunique previamente por escrito la existencia de los actos hostiles y otorgue al empleador un plazo razonable para corregirlos, si este permanece inactivo, se entiende que ha inducido al trabajador a romper el contrato, habilitándolo para demandar la indemnización correspondiente, en los mismos términos que el despido arbitrario (Díaz, 2018)

6. PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD

El principio de primacía de la realidad distingue entre el contenido de los documentos, como los contratos, y lo que ocurre en la realidad, se le da mayor preferencia a que ocurre en el terreno de los hechos (Exp.N°1944- 2002-AA/TC), cabe mencionar que en nuestro ordenamiento no existe una norma que reconozca el principio de primacía de la realidad, asimismo el Tribunal Constitucional en el Expediente 991-2000- AA/TC, refiere que se trata de un elemento implícito que tiene como base el bienestar de la sociedad. Este principio no implica ignorar la declaración de las partes, por el contrario, garantiza la voluntad real de las partes y permite evidenciar si hay discrepancias, entre lo que dicen las partes y lo que ocurre en realidad, se va a preferir lo segundo (Montoya, 2019).

La aplicación práctica de este principio permite recalificar contratos que, bajo la apariencia de civiles o de locación de servicios, encubren una verdadera relación de trabajo, así, si un trabajador demuestra que existe subordinación, continuidad en la prestación, horario fijo y remuneración periódica, el juez reconoce la existencia de un contrato laboral, otorgando los derechos que correspondan, como vacaciones, gratificaciones y aportes a la seguridad social. Este enfoque ha sido reiterado por el TC en el Expediente N.° 1124-2001-AA/TC, donde se declaró que la primacía de la realidad actúa como garantía frente a simulaciones contractuales.

Para determinar la existencia de una relación laboral, el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 03146-2012-PA estableció criterios específicos que actúan como rasgos de laboralidad como el control del empleador sobre la prestación del servicio, integración del trabajador en la organización empresarial, cumplimiento de un horario, prestación continua en el tiempo, provisión de herramientas o materiales, percepción de una remuneración y reconocimiento de beneficios sociales como vacaciones, gratificaciones o aportes previsionales, la concurrencia de estos elementos permite concluir que el vínculo es laboral y, en consecuencia, activar la protección normativa del derecho al trabajo y la estabilidad laboral.

7. ELEMENTOS DEL VÍNCULO LABORAL

a) Prestación personal de servicios

Los contratos de trabajo contienen la disposición de la fuerza de trabajo de las personas para que el empleador disponga de ella mediante la dirección, el trabajador otorga sus servicios y los ejecuta de forma personal, sin delegarlas a un tercero, mediante este elemento se puede identificar la naturaleza de los servicios (Ferro, 2019).

Desde el plano normativo, el artículo 5 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.L. N° 728) establece expresamente que, cuando la prestación de servicios se realiza en forma personal y directa, puede ser considerada de carácter laboral, salvo excepciones previstas por ley, una de estas excepciones es la denominada intervención familiar, entendida como la colaboración de los parientes cercanos en el desarrollo de la actividad del trabajador sin que ello desnaturalice el carácter personal de la relación, el reconocimiento legal asegura que la prestación laboral no pierda su esencia aun cuando, de manera eventual y limitada, exista ayuda de terceros en contextos domésticos o de pequeña empresa.

Este elemento adquiere gran importancia en la práctica, sobre todo al momento de identificar situaciones en las que se encubren verdaderas relaciones laborales. En muchos casos, lo que se presenta como un contrato de locación de servicios o un acuerdo civil en realidad esconde una prestación personal y continua que se da bajo subordinación. Es decir, aunque en el papel parezca otra cosa, en la realidad el trabajador cumple órdenes, se integra a la organización y depende económicamente de su empleador.

b) Remuneración

La remuneración constituye la contraprestación esencial que el empleador debe otorgar al trabajador por los servicios prestados, pudiendo ser en dinero o en especie, aunque la forma más usual es la monetaria (Toyama, 2008). Este elemento es indispensable para configurar una relación laboral, ya que distingue el trabajo subordinado de otras formas de colaboración no remuneradas, nuestra constitución, en el artículo 24, reconoce a la remuneración como un derecho del trabajador, asimismo el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que la remuneración es lo que percibe el trabajador como retribución y es de su libre disposición, Ferro (2019) agrega que las remuneraciones deben tener una base de cálculo de modo puedan computarse dentro de estas el pago de la CTS y en el caso de pago en especie esta base determinará el justiprecio de la remuneración.

La jurisprudencia ha reafirmado la centralidad de este derecho, el Tribunal Constitucional, en el Expediente N.º 0206-2005-PA/TC, estableció que la remuneración no solo es un derecho patrimonial, sino también un derecho fundamental de carácter irrenunciable, cuya afectación repercute directamente en la dignidad del trabajador, en consecuencia, el no pago, el pago parcial o la alteración arbitraria de la remuneración por parte del empleador vulnera derechos constitucionales y genera la posibilidad de tutela inmediata en la vía constitucional.

c) Subordinación

Es la facultad que tiene el empleador para dar órdenes que resulten necesarias para la ejecución de las labores, esta facultad les permite sancionar a los trabajadores por infracciones cometidas o por incumplimiento de las disposiciones de la organización o las obligaciones encargadas a los trabajadores, los cuales deben ser razonables (García, 2010). Este elemento permite evidenciar la existencia de una relación laboral, Gonzales (2013) refiere que la subordinación distingue un contrato de trabajo de la contratación por locación de servicios, porque se da un control sobre la prestación de servicios que realiza el trabajador incluso llega hasta la conducta, asimismo el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que el empleador está embestido con la potestad de dirección, control y fiscalización de las actividades que ejecutan los trabajadores con capacidad de sancionar, en las

relaciones civiles las partes se encuentran en igualdad de condiciones por lo que la subordinación es inexistente.

El Tribunal Constitucional ha señalado en repetidas ocasiones que la subordinación es el rasgo más importante para reconocer una relación laboral, en el Expediente N.º 0206-2005-PA/TC explicó que este elemento se manifiesta en la facultad del empleador de dar órdenes, supervisar el trabajo y aplicar sanciones, siempre que estas se mantengan dentro de lo razonable y respeten los derechos fundamentales del trabajador, asimismo, en el Expediente N.º 1944-2002-AA/TC se destacó que la subordinación no se limita únicamente a obedecer instrucciones, sino que también se refleja en la integración del trabajador dentro de la organización del empleador, lo que marca una clara diferencia con los contratos civiles, en los que no existe esa autoridad jerárquica.

8. DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es la manifestación de voluntad entre trabajador y empleador, a través del cual el primero se obliga a prestar servicios y el segundo a retribuirlos mediante una remuneración, se celebra por plazo determinado o indeterminado; sin embargo, cuando el empleador utiliza indebidamente las modalidades contractuales previstas en la ley, se produce la desnaturalización del contrato de trabajo, lo que genera que este se considere celebrado a plazo indeterminado.

El Tribunal Constitucional ha establecido criterios claros para proteger al trabajador en estas situaciones, reforzando el principio de primacía de la realidad.

a) No haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación

El Tribunal Constitucional en la Sentencia N.º 3097-2012-AA/TC, refiere que al no especificarse con detalle la causa objetiva de contratación, se está generando la desnaturalización, asimismo en la sentencia N.º 4598-2008-AA/TC indica que se debe de especificar en el contrato que tipo de servicios va a prestar el trabajador, así como las condiciones en las que realizará el servicio.

Toyama (2011) señala que la causa objetiva es el elemento esencial que justifica la temporalidad del contrato, pues de lo contrario se incurre en fraude a la ley, el Tribunal Constitucional protege en estos casos al trabajador, garantizando que no se utilicen formalidades aparentes para precarizar la relación laboral, de este modo, la

ausencia de causa concreta y verificable no puede amparar la temporalidad, ya que toda contratación debe responder a una necesidad real y extraordinaria de la empresa.

- b) El objeto de los servicios que se requieren contratar corresponde a actividades ordinarias y permanentes

El Tribunal Constitucional en la Sentencia N °1874-2002-AA/TC refiere que cuando el empleador emula condiciones que la ley establece con la finalidad de desviar el cumplimiento de la normativa laboral en contratos modales (temporales), deben de considerarse contratos con una duración indeterminada y el despido del trabajador deberá ser mediante una causa justificada. Sanguinetti (2008) menciona que la desnaturalización del contrato de trabajo está sujeto a modalidad donde el empleador intencionalmente contrata de forma temporal a un trabajador que termina realizando actividades permanentes las cuales se circunscriben a las funciones de la empresa.

La doctrina también ha resaltado este criterio. Sanguinetti (2008) advierte que muchos empleadores recurren a contratos temporales para cubrir funciones permanentes, eludiendo con ello la estabilidad laboral, en estos casos, el derecho comparado también ha sido enfático: la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que la contratación temporal debe limitarse a necesidades excepcionales, evitando que se convierta en una herramienta de precarización estructural, en consecuencia, cuando un trabajador desempeña funciones integradas al giro ordinario de la empresa, la relación laboral debe reconocerse como indefinida, protegiendo la seguridad y continuidad en el empleo.

9. INTERMEDIACIÓN LABORAL

La intermediación laboral consiste en un mecanismo de descentralización productiva, a través del cual una empresa denominada intermediadora (o de servicios) destaca trabajadores a una empresa usuaria, con el fin de cubrir temporalmente determinadas necesidades. Toyama (2015) indica que este fenómeno presenta dos elementos esenciales: (i) el destaque de trabajadores, es decir, el traslado de personal a la empresa usuaria, y (ii) la subordinación, que se materializa en el hecho de que los trabajadores realizan sus funciones bajo las órdenes y directrices de los jefes de la empresa usuaria.

Según Valderrama y Tarazona (2018) la intermediación laboral está diseñada para cubrir actividades temporales, especiales y complementarias, no debiendo confundirse con

la tercerización ni con la simple contratación de servicios autónomos. La norma peruana (Ley N.º 27626) prohíbe expresamente que la intermediación se utilice para cubrir actividades nucleares o principales de carácter permanente, salvo en los casos de labores de suplencia o emergencias.

- a) **Actividad principal:** Las actividades principales constituyen aquellas que resultan esenciales para el normal funcionamiento de la empresa, sin las cuales no sería posible alcanzar su objeto social. Según el Tribunal Constitucional (STC N.º 01359-2001-AA/TC), estas actividades no deben ser objeto de intermediación laboral, salvo que exista justificación temporal, como la sustitución de un trabajador, de lo contrario, se produciría una desnaturalización de la intermediación, reconociéndose al trabajador como contratado directo por la empresa usuaria,
- b) **Actividades complementarias:** Las actividades complementarias tienen un carácter accesorio o auxiliar, pues apoyan la gestión empresarial, pero no forman parte del núcleo esencial del negocio, los ejemplos típicos son la seguridad, limpieza, mensajería o servicios de alimentación, estas actividades sí llegan a ser objeto de intermediación de manera legítima, siempre que no se excedan los límites temporales ni se utilicen para encubrir relaciones laborales permanentes (Toyama, 2015).
- c) **Centro laboral:** El centro laboral corresponde al espacio físico de la empresa usuaria donde el trabajador destacado realiza sus funciones, la jurisprudencia ha establecido que, pese a estar en instalaciones de la usuaria, el vínculo laboral directo sigue siendo con la empresa intermediadora, sin embargo, si se evidencia subordinación continua con la empresa usuaria y no se respeta la temporalidad, se configura un supuesto de fraude laboral.
- d) **Centro de operaciones:** Es aquel lugar en el cual los trabajadores desarrollan sus actividades específicas, pudiendo encontrarse dentro o fuera de las instalaciones de la empresa usuaria, esta diferenciación es relevante, ya que la norma obliga a que la intermediadora mantenga un grado de supervisión sobre sus trabajadores, lo cual en la práctica se difumina cuando todo el control se transfiere a la empresa usuaria.
- e) **Entidades de intermediación:** Las entidades de intermediación laboral son empresas especializadas cuya función es destacar trabajadores a las usuarias, conforme a la legislación, deben estar debidamente registradas en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) para operar legalmente, su papel se limita a ser

empleador formal (contratación, pago de remuneraciones, aportes a la seguridad social, CTS), mientras que la empresa usuaria se beneficia del servicio.

10. TERCERIZACIÓN LABORAL

Obregón (2018) refiere que la tercerización implica que las empresas tengan trabajadores de otros empleadores, subcontratados, con la finalidad de realizar actividades especializadas, algunos autores consideran que es una estrategia organizacional, debido a que la empresa delega sus actividades específicas a otras empresas.

La tercerización laboral se diferencia de la intermediación en que la empresa tercerizadora asume plena autonomía en la organización y ejecución del servicio, contando con recursos financieros, técnicos y humanos propios. El D.L. N° 1038 y su reglamento establecen que la tercerización es válida únicamente cuando la empresa tercerizadora ejerce dirección sobre sus trabajadores y asume los riesgos propios de la actividad, caso contrario, si la empresa principal controla directamente a los trabajadores de la tercerizadora, se produce la desnaturalización de la tercerización, lo que genera la obligación de incorporarlos en su planilla.

Las partes que conforman la tercerización son:

- a) Empresa principal, es la que delega el desarrollo de su actividad principal a otra empresa tercerizadora, la empresa principal determina el centro de desarrollo de las actividades laborales, pese que la empresa tercerizadora abastece de personal, los trabajadores se encuentran bajo subordinación de su empleador.
- b) Empresa tercerizadora, es la encargada de cumplir el servicio contratado por la empresa principal mediante sus trabajadores, los cuales están bajo su subordinación.

Por su parte, el Tribunal Constitucional, en la STC N.° 1920-2004-AA/TC, señaló que la tercerización constituye un instrumento legítimo de descentralización empresarial, siempre que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores, asimismo, la Corte Suprema ha precisado en la Casación N.° 12127-2016-LIMA, que para diferenciar una verdadera tercerización de un fraude laboral debe verificarse la existencia de recursos propios, autonomía empresarial y responsabilidad frente a resultados, elementos que distinguen a la tercerizadora de una mera suministradora de mano de obra.

Para Toyama (2018) las empresas que prestan este servicio cuentan con recursos propios y son responsables de los resultados de sus actividades, lo característico de la actividad de las empresas tercerizadoras es que cuentan con una pluralidad de clientes y con equipos propios.

11. EL PROCESO DE AMPARO

Cuando suceda una amenaza de violación o violación de un derecho fundamental se recurre al Proceso de Amparo, la amenaza debe ser fehaciente y debe evidenciarse con los medios probatorios, los derechos fundamentales contenidos en el artículo 2 de la Constitución Política del Perú son protegidos por la Acción de Amparo, cabe mencionar que no se consideran los derechos protegidos por el habeas data, habeas corpus, acción de cumplimiento y derechos vinculados a la libertad y sus conexos.

Nuestra Constitución en el artículo 200 inciso segundo refiere que:

La Acción de Amparo, que procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los demás derechos reconocidos por la Constitución, no procede contra normas legales ni contra Resoluciones Judiciales emanadas de procedimiento regular.

Para iniciar un proceso de acción de amparo, como menciona Pereyra (2018) debido a su formalidad, es necesaria la presentación de una demanda la cual debe contener y explicar cómo se produjo la violación del derecho fundamental, de no cumplir con este requisito existe la posibilidad de que el juez declare inadmisibile la demanda, pese a ello se brinda protección al derecho o derechos que fueron vulnerados. Asimismo, Castillo (2006) indica que para solicitar el proceso de amparo previamente se tiene que agotar los recursos impugnatorios, no se puede acudir al proceso cuando se configure la afectación del derecho, posteriormente si la afectación persiste se podrá recurrir al Proceso de Amparo. A modo de conclusión la demanda de amparo deberá contener la vulneración de un derecho fundamental y que esta se esté dando, de esta forma podrá ser admitida a trámite.

12. EXTROMISIÓN

La extromisión es contraria a la intervención, es decir, es una forma de salida de una parte del proceso, la cual excluye y libera a una parte del proceso actual y de procesos posteriores (Liebman, 1980). La extromisión es comprobada por el juez, revisa las condiciones de la presencia de las partes en el proceso, por lo que la extromisión resulta la

salida de un tercero que ingresó al proceso como parte y que el juez admitió su participación de forma positiva considerando la existencia de un interés jurídico el cual ha desaparecido y dicha calificación deviene en defectuosa. (Monroy, 1978).

La extromisión cumple un rol esencial para garantizar la economía procesal y la coherencia del proceso, pues evita que se mantengan como partes sujetos que ya no tienen interés jurídico en el litigio, de acuerdo con lo señalado por Priori (2005), este mecanismo responde a la naturaleza dinámica de los procesos, en los que el interés puede variar con el tiempo, en consecuencia, si el fundamento de la intervención se extingue, la permanencia del tercero devendría en innecesaria y hasta perjudicial, por lo que corresponde al juez disponer su salida para asegurar la regularidad y eficacia del procedimiento.

Un caso más reciente se encuentra en la Sentencia 465/2024 del Exp. N° 03236-2022-PA/TC del Tribunal Constitucional, en este proceso, se presentó un pedido de extromisión por parte del procurador público adjunto, quien sostuvo que ya no existía el interés jurídico que motivó su participación, el Tribunal, al revisar los actuados, concluyó que las resoluciones cuestionadas carecían de una fundamentación suficiente en hechos y en derecho para sostener la extromisión. Asimismo, resaltó que no se habían respetado las exigencias mínimas de motivación ni los requisitos procesales necesarios para separar de manera válida a una parte que había sido incorporada al proceso.

13. DEBIDO PROCESO

La Constitución Política del Perú (1993) en su artículo 139 inc. 3, establece que los principios de la función jurisdiccional, el debido proceso, la tutela jurisdiccional, se aplica a todo el proceso, dentro de estos se comprende al procedimiento administrativo con las garantías y normas cuya finalidad es garantizar la defensa del ciudadano de forma razonable y con justicia.

La Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente N° 4289-2004-AA/TC, refiere que el debido proceso garantiza que los ciudadanos puedan defender sus derechos frente a los actos del estado que le generen una afectación y no solo garantizan en un proceso judicial, también garantizan los procesos administrativos, cuando la administración se pronuncia y resuelve controversias del administrado considera las pautas del debido proceso.

El Tribunal Constitucional ha precisado que el debido proceso constituye un derecho fundamental de naturaleza instrumental, pues asegura que toda actuación estatal que afecte

la esfera de los ciudadanos se realice con respeto a garantías mínimas de justicia. Así, en el Exp. N° 0206-2005-PA/TC, se sostuvo que este derecho abarca tanto los procesos judiciales como los administrativos, en los que se exige a la autoridad el respeto a principios como la imparcialidad, la razonabilidad y la motivación de las resoluciones. Para Fix-Zamudio (2004) el debido proceso es un “conjunto de garantías esenciales” que protegen al ciudadano frente a la arbitrariedad del poder, asegurando que las decisiones sean adoptadas bajo parámetros de legalidad y equidad.

14. AGOTAMIENTO DE LAS VÍAS PREVIAS

El Código Procesal Constitucional, en el artículo 45, establece que: “El amparo sólo procede cuando se hayan agotado las vías previas, en caso de duda sobre el agotamiento de la vía previa se preferirá dar trámite a la demanda de amparo”; en la mayoría de los casos se refiere al agotamiento de la vía administrativa, cuando se trate de amparos contra resoluciones judiciales, el agotamiento de la vía previa se acredita cuando se formulen los recursos dentro del proceso judicial, el cual culmina con una resolución firme y consentida y es contra esta resolución donde se interpone la demanda de amparo, cabe mencionar que en el proceso judicial se deben agotar previamente los recursos procesales, al agotar la vía previa se da la posibilidad que el agresor se rectifique y cese la agresión del derecho (Castillo, 2017).

El Tribunal Constitucional ha señalado que la exigencia del agotamiento de la vía previa no debe interpretarse de manera rígida, pues su finalidad no es obstaculizar la tutela de los derechos, sino permitir que la propia autoridad que originó la afectación tenga la oportunidad de corregir su actuación, en el Exp. N° 010-2002-AI/TC, se precisó que la vía previa puede omitirse cuando su agotamiento resulte inútil o dilatorio, especialmente si el transcurso del tiempo puede tornar irreparable la vulneración del derecho, de este modo, el requisito procesal se flexibiliza para garantizar que la justicia constitucional cumpla efectivamente con su rol protector frente a actos arbitrarios o desproporcionados.

Existen también situaciones en las que no resulta necesario agotar la vía previa antes de acudir al proceso de amparo, el propio Tribunal Constitucional ha reconocido que este requisito debe ceder cuando se advierta que seguir con los trámites ordinarios sería inútil, innecesario o incluso perjudicial para la persona afectada. Tal como se extrae del Exp. N° 042-2004-AA/TC, el amparo se interponer directamente si esperar el resultado de la vía administrativa o judicial implica un riesgo de daño irreparable al derecho fundamental, en

estos casos, la justicia constitucional busca ser una herramienta inmediata y efectiva, priorizando la protección de la persona frente a la rigidez de las formalidades.

15. DENUNCIA CIVIL

Palacios (2017) refiere que la denuncia Civil, es utilizada por el demandado cuando considere que otra persona tiene obligaciones o responsabilidades en la controversia, asimismo el código civil en su artículo 102, añade requisitos como el señalar nombre y domicilio con la finalidad de notificar.

La denuncia civil constituye una herramienta procesal que permite integrar al proceso a un tercero que podría tener responsabilidad en la relación jurídica discutida, de este modo se busca evitar sentencias contradictorias y garantizar que la decisión judicial tenga eficacia frente a todos los involucrados (Palacios, 2017), en esa línea Monroy Gálvez (2015) sostiene que esta figura contribuye al principio de economía procesal ya que concentra en un solo proceso las pretensiones vinculadas, lo cual fortalece la seguridad jurídica

Asimismo, la jurisprudencia ha precisado que la denuncia civil no genera automáticamente la responsabilidad del tercero incorporado sino que simplemente lo vincula al proceso para que ejerza su defensa en igualdad de condiciones, el Tribunal Supremo ha señalado en la Casación N.º 2261-2014-Lima que su finalidad es preventiva y protectora pues asegura que aquel que eventualmente deba asumir obligaciones derivadas de la sentencia no sea sorprendido con una decisión adoptada sin haber tenido la oportunidad de ser oído, lo que reafirma su carácter garantista dentro del proceso civil

CAPITULO III

1. Análisis crítico del caso

De acuerdo con el artículo 1 del Código Procesal Constitucional, los procesos constitucionales tienen por finalidad garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales, ya sea ordenando el cumplimiento de una norma o acto administrativo, o restableciendo las cosas al estado previo a la vulneración, en el proceso de amparo materia de análisis, el Juzgado Constitucional advierte la afectación de los derechos fundamentales de César Alberto Russel García, específicamente el derecho al trabajo y el derecho a ejercerlo libremente. La pretensión central del demandante fue su reposición en el cargo que desempeñaba en EsSalud, lo que evidencia que la controversia no se limitó a un aspecto meramente contractual o administrativo, sino que alcanzó una dimensión constitucional.

El demandante señaló que trabajó como gasfitero para EsSalud desde 1978 mediante contrato directo y luego fue destacado bajo la figura de intermediación laboral, situación que según la ley debió respetar principios de temporalidad, complementariedad y especialización, además de que sus funciones no debían integrarse a la actividad principal de la empresa usuaria, sin embargo, el trabajador afirma que prestó servicios de manera continua y que su labor es esencial para el funcionamiento de EsSalud, por lo que la desvinculación verbal que se le comunicó resulta irregular y contraria a la normativa laboral, generando un conflicto entre la formalidad del contrato y la realidad de la relación laboral.

En aplicación de la primacía de la realidad, este caso evidencia cómo la figura de intermediación laboral no reflejó la verdadera naturaleza del vínculo, ya que el trabajador ejecutó funciones permanentes y bajo subordinación, lo que según doctrina y jurisprudencia del Tribunal Constitucional corresponde reconocer como relación laboral directa, garantizando derechos fundamentales como la estabilidad en el trabajo y la reposición ante un despido injustificado, además de asegurar la percepción de los beneficios sociales correspondientes, resaltando la necesidad de que la justicia proteja efectivamente al trabajador frente a actos arbitrarios o desproporcionados de la entidad empleadora.

Por otro lado, la demandada sostuvo que no le correspondía ser parte del proceso, argumentando que el demandante había laborado para ESMAN SAC y que cualquier controversia debía resolverse directamente con dicha empresa, además indicó que el contrato con ESMAN SAC no había sido renovado y concluyó el 16 de febrero de 2013, sin embargo, el trabajador interpuso una demanda de amparo contra EsSalud alegando la

desnaturalización del contrato y basándose en el principio de primacía de la realidad, según el cual, cuando existía discrepancia entre lo que establecía la documentación contractual y lo que ocurría efectivamente en la práctica, debía prevalecer esta última, como lo señaló el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 1944-2002-AA/TC, precisando que la verdadera naturaleza de la relación laboral se determinaba por las condiciones reales de trabajo, el desempeño del trabajador y la subordinación a la organización, lo que reforzaba la pretensión del demandante de que EsSalud reconociera la existencia de un vínculo laboral directo y asumiera las responsabilidades correspondientes frente a la desnaturalización de la intermediación laboral.

Posteriormente, con fecha 01 de diciembre de 2014, en la Sentencia 169-2014-5°JEC, el A Quo declaró improcedente la demanda presentada por el trabajador, tras analizar los anexos y documentos aportados durante el proceso, en estos se evidenció que el demandante había laborado para EsSalud como empleado directo desde el 4 de mayo de 1986 hasta el 31 de diciembre de 1989, y que posteriormente sus boletas de pago correspondían a distintas empresas intermediarias, entre ellas se encontraron ADA SERVIS SRL, EISUR SA, COMPLEMENTOS EMPRESARIALES SRL, PLUSSERVICE SA, INPAS, REINSA SRL y finalmente ESMAN SAC, tanto en calidad de trabajador destacado como sin destaque, según la etapa de cada relación laboral.

En particular, con ESMAN SAC se comprobó que el demandante prestó servicios destacados desde el 1 de enero de 2011 hasta el 16 de febrero de 2013, situación respaldada por la documentación que incluía liquidaciones y pagos de beneficios sociales con esta evidencia permitió al A Quo concluir que el vínculo laboral existía con la empresa intermediaria y no directamente con EsSalud, como sostenía el demandante, sin embargo, cabe señalar la Ley N° 27626 establece claramente que la intermediación laboral tiene como finalidad la prestación temporal de servicios a través de un tercero, siendo el contrato celebrado entre la empresa intermediadora y la empresa usuaria, por lo que la responsabilidad laboral recae en la primera.

El A Quo, al tomar esta decisión, se apartó de la interpretación del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 1944-2002-AA/TC, donde se resalta la primacía de la realidad frente a los documentos contractuales, en el presente caso, el juzgado consideró que los documentos aportados por el demandante eran concluyentes y que no existía evidencia de inspección laboral o de otro mecanismo que acreditara la supuesta

subordinación directa a EsSalud, por lo que no se podía reconocer la desnaturalización del contrato.

Asimismo, este caso evidencia la complejidad de las relaciones laborales mediadas por intermediación, pese a que la ley y los documentos formales indican que el vínculo existía con ESMAN SAC, la experiencia real del trabajador reflejó una subordinación funcional a EsSalud, generando un conflicto entre la formalidad contractual y la primacía de la realidad, principio reconocido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 1944-2002-AA/TC, el cual establece que en caso de discrepancia entre lo que estipulan los documentos y lo que ocurre efectivamente, debe prevalecer la realidad de los hechos, así, la resolución del A Quo deja en evidencia la necesidad de mecanismos más claros y precisos para acreditar la verdadera naturaleza de la relación laboral, garantizando que los derechos de los trabajadores no queden vulnerados por formalismos contractuales, especialmente en contextos de intermediación donde la subordinación y la continuidad de la actividad reflejan una relación laboral directa con la empresa usuaria.

Además de ello, el 23 de abril de 2015, mediante el Auto de Vista N° 164-2015- 3SC, el A Quem observó que la sentencia del A Quo carecía de motivación suficiente, ya que no ofreció las razones jurídicas mínimas que justificaran su decisión sobre la improcedencia de la demanda del trabajador, situación que comprometía la adecuada tutela de sus derechos, el A Quem resaltó que se debió tomar en consideración la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 1944-2002-AA/TC, que establece el principio de primacía de la realidad, recordando que la verificación de los hechos prevalece sobre la mera formalidad de los documentos contractuales.

Asimismo, el A Quem enfatizó que existía suficiente documentación presentada por el demandante para sustentar la desnaturalización de la intermediación laboral, y aclaró que la ausencia de un acta de inspección no impedía reconocer la verdadera naturaleza de la relación laboral, pues el Tribunal Constitucional ha indicado que la aplicación del principio de la realidad permite al juez valorar todas las pruebas disponibles para determinar si efectivamente existió subordinación, continuidad y permanencia en las funciones desempeñadas por el trabajador, en consecuencia, el A Quem declaró nula la sentencia del A Quo N° 169-2014-5JEC, destacando la importancia de motivar adecuadamente las decisiones judiciales y garantizar la protección efectiva de los derechos laborales frente a formalismos que desconocen la realidad de los hechos.

Cabe recalcar que el A Quo resolvió tomando como base los documentos anexados por el demandante, en los cuales se verificó que este había sido destacado para prestar servicios en EsSalud, que existieron interrupciones en el desempeño de sus funciones y que su última empleadora fue ESMAN SAC, empresa que liquidó al trabajador, acreditando que el vínculo laboral correspondía a la intermediaria y no a EsSalud, con estos fundamentos, el juzgado especializado en lo constitucional, mediante la Sentencia N° 071-2015, declaró improcedente la demanda, considerando que la documentación era suficiente para determinar que la relación laboral formal se había establecido con la empresa intermediaria y no con la entidad usuaria, limitando así la posibilidad de reconocer una desnaturalización del contrato o la existencia de un vínculo directo con EsSalud.

Cabe agregar que el artículo 3 de la Ley N° 27626 refiere que los trabajadores destacados a una empresa usuaria no prestan servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa, y en el caso analizado, el juzgado comprobó que el demandante tuvo periodos de labor interrumpidos, lo que resultó relevante para evaluar la existencia de una relación laboral directa. Respecto a la desnaturalización de la intermediación laboral, el artículo 14 del D.S. N° 003-2002-TR señalaba que, de considerarse desnaturalizada la intermediación, se configura un vínculo laboral directo entre el trabajador y la empresa usuaria, debiendo la autoridad administrativa de trabajo verificarlo mediante un procedimiento inspectivo conforme al artículo 5 de la Ley N° 27626, aplicando el principio de primacía de la realidad, de manera que se privilegiara la efectiva prestación de los servicios sobre la mera formalidad contractual. Asimismo, debía considerarse el precedente vinculante establecido en la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 05057-2013-PA/TC, donde se precisaban los supuestos de reposición para el sector público, señalando que el trabajador debía haber ingresado previamente por concurso público a una plaza presupuestada y de duración indeterminada, reforzando así la necesidad de cumplir con los requisitos legales antes de reconocer cualquier reposición o vínculo directo.

Por otro lado, el artículo VII del Título Preliminar del Código Constitucional refiere que las Sentencias constituyen un parámetro normativo de obligatorio cumplimiento y surte efectos erga omnes por tener efectos similares a una ley para la solución de casos futuros que les sean semejantes, en este sentido la sentencia del expediente N° 5057-2013-PA/TC, fue publicada el 05 de junio de 2015 y establece que su aplicación es inmediata incluso para procesos de amparo que se encuentren en trámite, por lo que la pretensión del demandante César Alberto Rusel García se encuentra bajo los alcances del precedente y resulta

improcedente porque no reúne los supuestos y en consecuencia no se puede ordenar su reposición. Además, la última empleadora del demandante fue ESMAN SAC, es decir que la intención del demandante mediante la acción de amparo era ser repuesto en EsSalud.

En consecuencia, la pretensión de César Alberto Rusel García de ser repuesto en EsSalud quedó fuera del alcance del precedente, al no cumplirse los supuestos legales para la reposición, sumado a que su última relación laboral formal correspondía a ESMAN SAC, esto evidenció que la acción de amparo estaba dirigida hacia un empleador incorrecto y que, a pesar de la alegada continuidad en EsSalud, la formalidad contractual y la subordinación laboral debidamente documentada determinaron la improcedencia de la demanda, este caso refleja cómo la jurisprudencia constitucional, la normativa sobre intermediación laboral y el principio de primacía de la realidad interactúan para garantizar la correcta aplicación de los derechos laborales, asegurando que los trabajadores puedan ejercerlos sin desconocer los límites legales y procedimentales establecidos.

Continuando con el proveído, el 14 de diciembre de 2015, el demandante presentó su apelación con la intención de que se dejara sin efecto la Sentencia N° 071-2015, que había declarado improcedente su pretensión de reposición laboral, argumentando que el precedente vinculante aplicado resultaba inconstitucional y vulneraba el principio de primacía de la realidad, al priorizar la formalidad contractual sobre los hechos concretos de la relación laboral. Asimismo, el demandante sostuvo que la resolución se apartaba de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0206-2005-PA/TC, que reconoce la subordinación y continuidad en la prestación de servicios como elementos esenciales para identificar un vínculo laboral directo, y afirmó que dicha sentencia era discriminatoria y limitativa de su derecho fundamental al trabajo, al impedir que se reconociera la desnaturalización de la intermediación laboral pese a la evidencia de su desempeño continuo en EsSalud.

Posteriormente, el 7 de julio de 2016, mediante la Sentencia de Vista N° 331- 2016-3SC, se confirmó la Sentencia N° 071-2015, ratificando la declaración de improcedencia de la demanda presentada por el demandante, esta confirmación implicó que los argumentos expuestos en la apelación, incluyendo la supuesta vulneración del principio de primacía de la realidad y la alegación de inconstitucionalidad del precedente vinculante, no fueron acogidos por el tribunal de segunda instancia, de este modo, se reforzó la posición de que la relación laboral del demandante correspondía formalmente a ESMAN SAC, la empresa intermediaria, y que no existían elementos suficientes para reconocer una desnaturalización

de la intermediación laboral hacia EsSalud, respetando así los criterios legales y jurisprudenciales aplicables sobre la intermediación y la reposición en el sector público.

Este fallo evidenció la prioridad que se otorga a la formalidad documental y al cumplimiento de los requisitos legales para la reposición, consolidando la aplicación de la normativa de intermediación laboral y los precedentes vinculantes, y destacando cómo los tribunales equilibran la protección de los derechos fundamentales con la seguridad jurídica y la correcta delimitación de los empleadores responsables en casos de contratos intermedios.

El A Quo, al aplicar el precedente vinculante de la Sentencia N° 05057-2013-PA/TC, declaró improcedente la demanda del demandante, concluyendo y archivando el proceso, sin embargo, esta decisión fue cuestionada por contravenir ciertas reglas procesales, ya que, según el artículo 38 del TUO del D.L. N° 728, correspondía la reconducción del caso a la vía ordinaria para la eventual indemnización correspondiente, dejando en evidencia una tensión entre la aplicación estricta de precedentes y la correcta tramitación de los derechos del trabajador.

En consecuencia, el 12 de agosto de 2016, el demandante interpuso un recurso de agravio constitucional ante la Sentencia de Vista N° 331-2016-3SC, reiterando que su contrato había sido desnaturalizado y que, en consecuencia, debía considerarse trabajador a tiempo indeterminado de EsSalud, finalmente, el 3 de julio de 2018, el Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 04381-2016-PA/TC, declaró fundada la demanda de amparo y ordenó la reposición de César Alberto Russel García, reconociendo que los elementos fácticos de su relación laboral, incluyendo la continuidad, subordinación y ejecución de actividades permanentes, prevalecían sobre la formalidad de los contratos de intermediación.

Este fallo reflejó la aplicación efectiva del principio de primacía de la realidad, al priorizar los hechos sobre los documentos formales, consolidando la protección de los derechos laborales y reafirmando que, incluso frente a precedentes vinculantes, la justicia constitucional restablece el equilibrio entre la formalidad contractual y la realidad de la prestación de servicios, garantizando así la defensa de los derechos fundamentales del trabajador.

El Tribunal Constitucional consideró que, dadas las circunstancias del caso, el proceso de amparo resultaba el mecanismo más idóneo para proteger los derechos del

demandante, debido a que se encontraba en un estado de necesidad que requería una intervención rápida y efectiva, lo cual permitió admitir la demanda de manera excepcional, la pretensión principal del demandante era su reposición en el puesto de gasfitero, sin embargo, el Tribunal advirtió que dicho cargo no ofrecía progresión dentro de la carrera administrativa, generando un efecto contraproducente sobre su desarrollo profesional y señalando implícitamente la importancia de que las reposiciones laborales se ajusten a las condiciones normativas y funcionales de la administración pública.

Asimismo, el Tribunal constató que se había configurado un despido incausado, lo que reforzó la necesidad de tutela judicial, en relación con la intermediación laboral, el Tribunal determinó que las actividades desempeñadas por el demandante no debieron ser contratadas bajo dicha modalidad, debido a que involucraban funciones permanentes y esenciales que limitaban la actividad principal de la empresa usuaria, lo que evidenció la desnaturalización del contrato de intermediación, en consecuencia, concluyó que la relación laboral debía considerarse como un contrato a plazo indeterminado, garantizando así la protección de los derechos laborales del trabajador y reafirmando el principio de primacía de la realidad sobre la formalidad contractual.

Además, el Tribunal Constitucional subrayó que la desnaturalización del contrato y la configuración de un despido incausado no solo afectaban los derechos individuales del demandante, sino que también sentaban un precedente sobre la correcta aplicación de la intermediación laboral en el sector público, dejando en claro que la mera existencia de un contrato formal entre empresas intermediarias y usuarias no prevalece cuando los hechos demuestran una relación laboral directa y continua, esta decisión enfatizó la necesidad de evaluar la realidad de la prestación de servicios, reconociendo la vulnerabilidad del trabajador frente a prácticas contractuales que llegarían a eludir sus derechos fundamentales y reforzando el papel del amparo como instrumento eficaz para restituir la justicia laboral.

Finalmente, el presente caso de César Alberto Russel García constituye un ejemplo paradigmático de la tensión entre la formalidad contractual y la realidad laboral, especialmente en escenarios de intermediación laboral, donde el Tribunal reafirmó la importancia del principio de primacía de la realidad, subrayando que la formalidad de los contratos no podía prevalecer frente a la evidencia fáctica de la relación laboral y que la protección de los derechos fundamentales del trabajador debía prevalecer, asimismo en este caso se refuerza la necesidad de aplicar criterios que valoren tanto los documentos como la

realidad de la prestación de servicios, consolidando la protección efectiva de los derechos fundamentales frente a prácticas contractuales que muchas veces desnaturalizan la verdadera relación laboral.



CONCLUSIONES

PRIMERA: La protección del bien jurídico relacionado con la reposición en la administración pública se encuentra regulada por la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 05057-2013-PA/TC, la cual establece que para acceder a la reposición es necesario haber ingresado mediante concurso público a una plaza presupuestada y de naturaleza indeterminada, asimismo, la misma sentencia señala que, cuando no se cumplen estos requisitos, la acción procedente debe tramitarse mediante un proceso de indemnización, asegurando así la reparación del trabajador sin vulnerar la normativa vigente.

SEGUNDA: El Tribunal Constitucional, al apartarse del precedente vinculante, reconoció que los hechos del caso presentaban características sustantivamente distintas a los que dieron origen al precedente Huatuco Huatuco, considerando elementos como la ausencia de progresión en la carrera y la naturaleza del puesto ocupado, de este modo, se evidencia que el Tribunal analiza cuidadosamente los elementos fácticos de cada caso antes de aplicar precedentes vinculantes, garantizando una interpretación contextualizada y protectora de los derechos fundamentales del trabajador.

TERCERA: El puesto de Gasfitero ocupado por el demandante no forma parte de la carrera administrativa, lo que determina la inaplicabilidad del precedente vinculante en este caso, reafirmando que la reposición directa solo procede cuando se cumplen los criterios específicos de acceso y progresión dentro de la estructura pública, esta conclusión permite comprender que la protección laboral debe adecuarse a la realidad de la prestación de servicios y no únicamente a la formalidad de los cargos o contratos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, M. (1975) *Curso de derecho del trabajo*. Quinta Edición. Barcelona: Ariel, p. 45.
- Blancas, C. (2002) *El derecho al trabajo y el despido arbitrario*. Ius et veritas, núm. 25, pp. 268-280.
- Blancas, C. (2007) *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, primera edición, p. 93.
- Campos, S. (2005) *¿Cuál es el procedimiento que debe seguir todo empleador para realizar un despido justificado?* Derecho & Sociedad, (25), pp. 184-190.
- Canessa, M. (2006) *Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo - OIT*, PUCP, Plades. p.112.
- Castillo, L. (2006). *Comentarios al Código Procesal Constitucional*. Lima, Perú: Palestra editores.
- Castillo, L. (2017). *Derecho al trabajo y proceso de amparo*. Lima, Perú: Palestra editores.
- Constitución Política del Perú (29 de diciembre de 1993)
- De las Casas, O. *El derecho del trabajador a la dignidad en el marco de la relación laboral*.
- Díaz, C. (2018). *Clasificación del despido laboral en el Perú*. [Tesis para optar el grado de Abogada, Universidad San Pedro]
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo editorial PUCP, pp. 17-22. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-
- García, Á. (2010) *¿Cómo se están aplicando los principios del derecho laboral en el Perú? Un enfoque teórico-jurisprudencial*. Gaceta Jurídica.
- Gonzales, L. (2013) *Primacía de la realidad y medios probatorios*. Gaceta Jurídica. <https://1library.co/document/zwr2647y-como-aplicando-principios-laborales-peru-enfoqueteorico-jurisprudencial.html>
- Landa, C. (2017) *Los derechos fundamentales*. Colección: Lo esencial del Derecho 2. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, p. 147. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170363/Los%20derechos%20fundamentales.pdf>

- Líebman, T. (1980) *Manual de Derecho Procesal Civil*. EJEA Buenos Aires, pp. 87-88
- Millares, D. (2006) *Los límites a las facultades de control del empleador en la utilización por parte de los trabajadores de las nuevas tecnologías*. *Laborem* No. 6, 2006, p. 363.
- Monroy, J. (1987) *Temas de Proceso Civil*. librería Studium, Lima, p. 7.
- Montoya, L. (2019) *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional*. Boletín Informativo Laboral, N° 92
- Neves, J. (2016) *Introducción al derecho del trabajo*. Tercera Edición. Fondo Editorial. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, p. 24.
- Obregón, T. (2018) *Manual de relaciones de trabajo*. Lima: Instituto Pacífico S.A.C., pp.102-131.
- Palacios, E. (2017). *La intervención del tercero en el proceso civil peruano*. DERECHO 48, Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pereyra, T. (2018) *El proceso de amparo: una mirada a la jurisprudencia del TC*. LP Pasión por el derecho.
- Quiñonez, S. (2007) *La libertad de trabajo. Vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú*. Colección Derecho PUCP. Monografías, 3, Palestra, Lima, p. 68.
- Sanguinetti, W. (2008) *Los contratos de trabajo a duración determinada*. 2° Edición, Gaceta Jurídica. Lima, 2008, p. 16.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, publicado el 27 de marzo de 1997
- Toyama, J. (2008) *Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral*. Soluciones Laborales-Gaceta Jurídica, pp.80-101
- Toyama, J. (2015) *El Derecho individual del trabajo en el Perú: Un enfoque teórico-práctico*. Lima: Gaceta Jurídica, pp. 230-241.
- Toyama, J. y Neyra, C. (2016) *Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo*. *Ius et veritas*, núm. 52, pp. 232-257.
- Tribunal Constitucional en el Expediente N° 1874-2002-AA/TC, 19 de diciembre del 2003
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01874-2002-AA.html>
- Tribunal Constitucional en el Expediente N° 4598-2008-AA/TC, 28 de abril del 2010

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/04598-2008-AA.pdf>

Tribunal Constitucional en el Expediente N°3097-2012-AA, 10 de octubre del 2012

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/03097-2012-AA.html>

Tribunal Constitucional en el Expediente N° 03146-2012-PA, 08 octubre del 2012

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/03146-2012-AA.html>

Tribunal Constitucional. Sentencia N° 0003-2003-AI/TC, 11 de noviembre del 2003

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00008-2003-AI.html>

Tribunal Constitucional. Sentencia N° 4289-2004-AA/TC, 17 de febrero del 2005

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/04289-2004-AA.pdf>

Tribunal Constitucional. Sentencia N°1124-2001-AA/TC, 11 de junio del 2002

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.pdf>

Valderrama, L. & Tarazona, M. (2018) *Régimen laboral explicado*. Lima: Gaceta Jurídica, pp. 152-182.