

NO SALE A
DOMICILIO

AÑO DEL CENTENARIO DE MACHU PICCHU

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA

INFORME PARA SUSTENTAR Y OPTAR EL TITULO PROFESIONAL
DE ABOGADO

PROCESO CONSTITUCIONAL DE AMPARO
EN MATERIA LABORAL

DESPIDO FRAUDULENTO



PRESENTADO POR EL BACHILLER

DARLE JACOB ORELLANA JIMENEZ

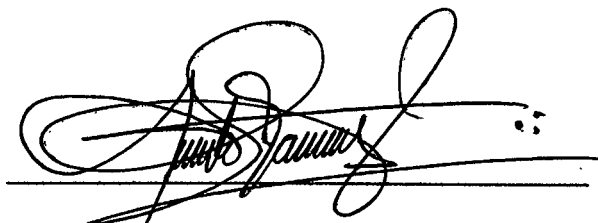
DONADO POR:
DARLE J. ORELLANA JIMENEZ
IQUITOS, 11 de Julio de 2012

IQUITOS-PERU

2011

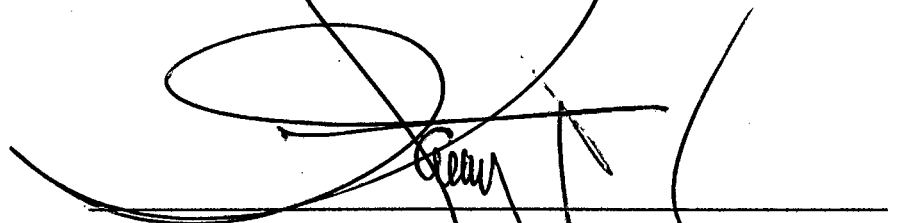
38P ✓

MIEMBROS DEL JURADO



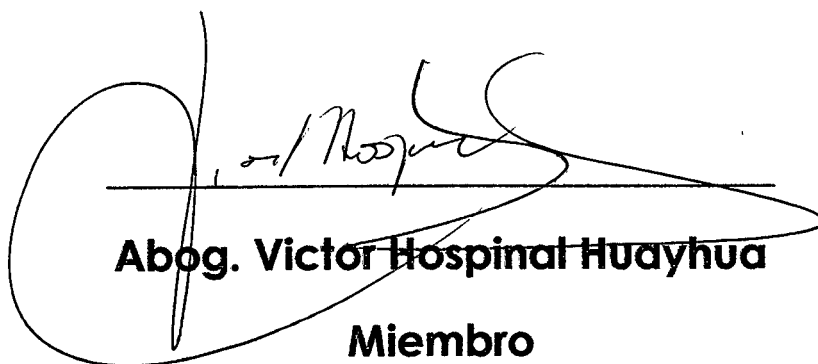
Abog. Alberto Navas Torres

Presidente



Abog. Pedro Vinculación Sánchez Rubio

Miembro



Abog. Victor Hospinal Huayhua

Miembro

DATOS DEL EXPEDIENTE

I. DATOS GENERALES

MATERIA : CONSTITUCIONAL (PROCESO DE AMPARO EN MATERIA LABORAL)

EXPEDIENTE : Nº 00158-2010-0-1903-JR-CI-02

DEMANDANTE : RODIS FLORES PIÑHEIRO

DEMANDADO : OXIGENO IQUITOS SRL

DISTRITO : CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LORETO

II. PRIMERA INSTANCIA

JUZGADO : SEGUNDO JUZGADO CIVIL DE MAYNAS

JUEZ : CESAR AUGUSTO MILLONES ANGELES

SECRETARIO : DINO ZAMORA PEZO

III. SEGUNDA INSTANCIA

SALA SUPERIOR: SALA CIVIL MIXTA DE LA CORTE SUPERIOR DE LORETO

INTEGRANTES : WILBERT A. MERCADO ARBIETO

CARLOS ROBERTO AMORETTI MARTINEZ

MARCO A. BRETONECHE GUTIERREZ

RELATOR : KAREN V. RIOS GUZMAN

IV. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Nº DE SALA : SEGUNDA SALA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

INTGRANTES : CARLOS MESIA RAMIREZ

GERARDO ETO CRUZ

JUAN G. VERGARA GOTELLI

Dedicatoria

A mi madre Rosa Luz y a mi Padre Cayo Orellana, a quienes les estoy muy agradecido por el apoyo moral que me brindaron para salir adelante y en todos aquellos momentos difíciles que tropezaron en mi vida, ellos siempre han estado conmigo.

A Silvia Vanessa, la mujer que acompañó cada noche de desvelo de estudio y con su amor, me incentivó y apoyó en la redacción de este informe.

Al maestro y amigo Marco Antonio Bretoneche, hombre culto de erudición e idoneidad profesional, que en cada enseñanza ha demostrado su calidad intelectual, quien ha inspirado en mí, el estudio e investigación del derecho.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
I. EL PROCESO EN EL JUZGADO CIVIL DE MAYNAS	
1. Síntesis de la demanda.....	6
2. Resolución que admite la demanda.....	10
3. Síntesis de la contestación de demanda.....	10
4. Resolución que tiene por contestada la demanda.....	12
5. Sentencia de primera instancia.....	13
II. EL PROCESO EN LA SALA CIVIL DE LA CORTE SUPERIOR DE LORETO	
1. Recurso de Apelación.....	14
2. Resolución que califica el recurso de apelación.....	15
3. Resolución que señala la vista de causa.....	16
4. Sentencia de segunda instancia.....	16
III. EL PROCESO EN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
1. Recurso de Agravio Constitucional.....	18
2. Resolución que califica en recurso de agravio constitucional.....	18
3. Sentencia del Tribunal Constitucional.....	19
IV. ANÁLISIS DEL PROCESO	
1. Algunas Delimitaciones conceptuales.....	21
2. Análisis del proceso en el Juzgado Civil de Maynas.....	25
3. Análisis del proceso en la Sala Civil Superior de Loreto.....	30
4. Análisis del Proceso en el Tribunal Constitucional.....	32
CONCLUSIONES.....	35
BIBLIOGRAFIA.....	37

INTRODUCCIÓN

El proceso de amparo se ha constituido en una herramienta indispensable y de uso muy frecuente para la defensa de los derechos constitucionales. Se trata, sin lugar a dudar, del proceso constitucional más relevante por la amplitud de su ámbito de acción y porque en algún punto nuestro sistema de justicia fue objeto de una cantidad exorbitante de demandas de amparo, lo que justificó una nueva regulación de la figura en el Código Procesal Constitucional, además del tratamiento minucioso que ha recibido en las sentencias del Tribunal Constitucional.

Es así que allí donde la justicia ordinaria no ha cumplido un rol efectivo o cuando la urgencia por la amenaza o violación actual de un derecho lo demanda, los justiciables han encontrado en el proceso de amparo un camino seguro y expeditivo para la satisfacción de sus intereses particulares, pero dignos de tutela.

El presente proceso que ahora expongo, trata de un proceso constitucional de amparo en materia laboral. En esa medida, es importante señalar que en la actualidad, restringir la tutela de los derechos laborales únicamente a la defensa judicial ordinaria sería un grave error de percepción, si tenemos en cuenta la evolución que ha tenido esta protección desde la sentencia recaída en el caso Telefónica, por el cual el Tribunal Constitucional le otorgó tutela restitutoria a un grupo de trabajadores despedidos.

Desde aquella época, hasta la actualidad, quienes hemos seguido día a día los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, hemos observado que la vía de amparo se convirtió en un camino más rápido que la vía ordinaria, para la tutela de derechos laborales.

En esa línea de ideas, la justicia constitucional tiene mucha relevancia en la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores, y dentro de ese contexto el proceso de amparo ha sido un instrumento que ha materializado esta tutela. Esta no es paralela a la ordinaria sino que tiene carácter residual, por lo que su utilización requiere el cumplimiento de ciertos presupuestos procesales y sustantivos.

Sin hacer más preámbulos, a continuación les paso a exponer el presente caso, que generalmente consta de dos partes. La primera, esta destinada a efectuar un resumen de los actos procesales mas relevantes de este proceso. La segunda, esta orientada al análisis que hice del presente proceso.

I. EL PROCESO EN EL SEGUNDO JUZGADO CIVIL DE MAYNAS

1. SÍNTESIS DE LA DEMANDA¹

❖ De las Partes:

Ante el Segundo Juzgado Civil de Maynas, con fecha 16 de febrero del 2010, el señor RODIS FLORES PIÑHEIRO, interpone demanda de amparo y la dirige contra OXIGENO IQUITOS SRL.

❖ Del petitorio:

El actor, sustenta el petitorio de su demanda a que:

- 1) Se ordene a la emplazada, cese el acto lesivo de violación de su derecho constitucional al trabajo y se le reconozca su relación laboral a plazo indeterminado por haberse desnaturalizado su contrato de trabajo sujeto a modalidad;
- 2) Se disponga su reposición a su puesto de trabajo en el mismo cargo u otro similar con la misma remuneración percibida;
- 3) La sentencia disponga las medidas coercitivas previstas en el artículo 22º del Código Procesal Constitucional – Ley N° 28237;
- 4) Se condene a la demandada al pago de costos del proceso constitucional.

❖ De los Fundamentos de hecho de la demanda:

- a) El actor sostiene que inició su relación laboral con la demandada, en el cargo de Ayudante, el 01 de noviembre del 2007 al 01 de enero del 2008, periodo que laboró sin la suscripción de un contrato de trabajo. Seguidamente, continuó laborando desde el 02 de enero del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2008 y del 01 de enero del 2009 al 31 de diciembre del

¹ Que corre a fojas 23.

2009, siendo que en estos dos últimos periodos, suscribió contratos de trabajo sujetos a modalidad denominados por necesidad de mercado. Vencido su último contrato de trabajo sujeto a modalidad, siguió laborando del 01 al 13 de enero del 2010, sin la renovación de su contrato de trabajo; extinguiéndose de esa forma, su relación laboral, con fecha 14 de enero del 2010 mediante un despido fraudulento.

- b) El demandante señala que en el primer periodo laborado, lo hizo bajo subordinación, dependencia y permanencia, con un horario de trabajo preestablecido por la emplazada, conforme lo acredita con sus boletas de pago. También aduce que, a partir del segundo y tercer periodo, la demandada le manifestó el hecho de que para que siga laborando debe suscribir contratos de trabajo sujeto a modalidad por necesidades de mercado, por lo que el actor manifiesta que, en cada contrato laboral se evidencia un acto encubierto por cuanto no se consignó en forma expresa las causas objetivas determinantes que motivan la contratación sujeta a modalidad, siendo que la suscripción de estos contratos fueron para ejecutar las mismas labores de ayudante prestadas en el primer periodo.
- c) Que, luego de vencido su último contrato de trabajo (es decir, el 31 de diciembre del 2009) el actor alega que siguió prestando servicios a la demandada, desde el 01 de enero del 2010 por ello, alega que este hecho desnaturaliza el contrato de trabajo sujeto a modalidad, habiendo devenido automáticamente en uno a plazo indeterminado, conforme al artículo 4º y 77º, inciso b) y d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR; menciona el actor que el 04 de enero del 2010, la demandada le pone a la vista una liquidación de beneficios sociales, en la cual se le consigna como el motivo de su cese la Renuncia Voluntaria, contraviniendo con ello la formalidad prevista en el artículo 18º del Decreto Supremo N° 003-97-TR; en virtud de ello, la demandada le exigió a que firmara la referida liquidación para que lo volvieran a contratar, ante lo que procedió a firmarlo creyendo en la buena fe laboral de la demandada. Pese a haber firmado dicha liquidación, continuó laborando hasta el 13 de enero del 2010, como ayudante en la producción de oxígeno y su envasado en balones.
- d) El día 14 de enero del 2010, el demandante se apersonó a su centro de trabajo, en el cual de manera arbitraria le impidieron su ingreso, manifestándole que lo llamarían posteriormente. Por lo que ante tal hecho, se hizo una constatación policial de impedimento a su centro laboral, en la que la representante de la demandada manifestó que el impedimento laboral es porque el término de contrato con el demandante fue el 31 de diciembre del 2009 y que éste solo laboró hasta el 03 de enero del 2010; por lo que

considera que con estos hechos se acreditan el fraude de su despido y la propia desnaturalización de su contrato sujeto a modalidad, en virtud a que siguió prestando servicios luego de vencido su último contrato laboral sujeto a modalidad.

❖ De los Fundamentos Jurídicos:

a) *Constitución Política del Perú.*

- ✓ Artículo 22º que reconoce al trabajo como un derecho y un deber. Asimismo el Tribunal Constitucional ha establecido que el contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica 2 aspectos: a) El derecho de acceder a un puesto de trabajo digno y b) El derecho a ser despedido por causa justa.
- ✓ Artículo 27º en la cual se señala que la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.
- ✓ Artículo 200º numeral 2 que reconoce la garantía constitucional de amparo, para la protección de los derechos constitucionales no protegidos por el habeas corpus ni el habeas data.

b) *Código Procesal Constitucional – Ley N° 28237*

- ✓ Artículo 37º, inciso 10º, 16º y 25º en la que se señala que el amparo procede para defender: el derecho al trabajo, la tutela procesal efectiva y los demás derechos que la Constitución reconoce.

c) *Decreto Supremo N° 003-97-TR – TUO del Decreto Legislativo N° 728; Ley de Productividad y Competitividad Laboral.*

- ✓ Artículo 4º en la que se reconoce los elementos de la relación laboral y se presume la existencia de un contrato a plazo indeterminado.
- ✓ Artículo 18º que reconoce la formalidad prevista para la renuncia voluntaria.
- ✓ Artículo 72º que establece la formalidad legal de los contratos sujetos a modalidad.
- ✓ Artículo 77º que desarrolla la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

e) *Sentencias del Tribunal Constitucional*

- ✓ Exp. N° 0991-2000-AA/TC: En esta sentencia se define al principio de primacía de la realidad como un principio implícito en nuestro ordenamiento jurídico e impuesto por la propia naturaleza tuitiva del derecho al trabajo.
- ✓ Exp. N° 04168-2005-PA/TC: En esta sentencia se trata sobre la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad.
- ✓ Exp. N° 976-2001-AA/TC: Es el denominado caso Eusebio Llanos, en la cual se establece las delimitaciones conceptuales de los despidos inconstitucionales (Despidos incausados, fraudulentos y nulos).
- ✓ Exp. N° 0206-2005-PA/TC: Es el denominado caso Cesar Baylón Flores, el cual sienta un precedente vinculante, en el cual se fijan las reglas de procedibilidad de las demandas de amparo tanto en el sector público y privado, en casos de despidos inconstitucionales.

❖ De los medios probatorios ofrecidos:

- ✓ Copia de las boletas de pago donde se reconoce la fecha de ingreso del actor
- ✓ Contrato de trabajo sujeto a modalidad vigente del 02-01-2008 al 31 de diciembre del 2008.
- ✓ Contrato de trabajo sujeto a modalidad vigente del 01 de enero del 2009 al 31 de diciembre del 2009
- ✓ Original de la liquidación de beneficios sociales de fecha 04 de enero del 2010.
- ✓ Original de la constatación policial.

❖ De los anexos de la demanda:

- ✓ Copia de DNI
- ✓ Copia de las boletas de pago.
- ✓ Contrato de trabajo sujeto a modalidad vigente del 02-01-2008 al 31 de diciembre del 2008.
- ✓ Contrato de trabajo sujeto a modalidad vigente del 01 de enero del 2009 al 31 de diciembre del 2009.
- ✓ La liquidación de beneficios sociales de fecha 04 de enero del 2010.
- ✓ La constatación policial.

2. RESOLUCIÓN QUE ADMITE LA DEMANDA²

Que, mediante resolución N° 01 de fecha 18 de febrero del 2010, se señala que la demanda y sus anexos cumplen con los requisitos de admisibilidad contenidos en el artículo 424° y 425° del Código Procesal Civil, que se aplica en forma supletoria al proceso constitucional, no advirtiéndose la falta de ningún requisito de procedencia prevista en el artículo 42° y 51° del Código Procesal Constitucional.

En consecuencia, el Segundo Juzgado Civil de Maynas, resuelve en **ADMITIR A TRÁMITE LA DEMANDA DE AMPARO** interpuesta por Rodis Flores Piñheiro contra oxígeno Iquitos SRL, corriéndose traslado al demandado por el término de cinco días, a fin de que absuelva la demanda, bajo apercibimiento de resolver la causa sin ella.

3. SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA³

❖ Fundamentos de hecho de la contestación de demanda

- a) La empresa emplazada contesta la demanda negándola y contradiciéndola en todos sus extremos solicitando se declare improcedente la demanda por carecer de los requisitos de procedibilidad e infundada por carecer de fundamentos.

- b) En principio, aducen que la demanda es improcedente, pues, la demandada señala que el demandante nada dice respecto a que él ha corroborado su desvinculación laboral al haber hecho efectivo el cobro de la totalidad de su Compensación por Tiempo de Servicios, habiéndose cancelado su cuenta el 11 de febrero del 2010 en el Banco de Crédito del Perú. Lo descrito, conforme a lo dispuesto en el inciso 2) artículo 5° del Código Procesal Constitucional, hace del presente proceso de amparo en improcedente. En el presente caso existe el literal a) del artículo 2° de la Ley Procesal del Trabajo que regula el proceso laboral ordinario cuando de impugnar el despido se trata. Asimismo, manifiestan que de los fundamentos de la demanda se establece que se requiere de una actuación de medios probatorios en una etapa que no está prevista en el Código Procesal Constitucional.

² Que corre a fojas 34.

³ Que corre a fojas 51.

- c) En segundo lugar, la demandada señala que la demanda es infundada por cuanto no hubo continuidad en las labores, puesto que el contrato de trabajo del demandante venció el 31 de diciembre del 2009, y que el primero de enero fue feriado, el sábado 2 y el domingo 3 la empresa no laboró por las fechas de festividad, por lo que dispuso para los servidores un feriado largo desde el 31 de diciembre 2009 hasta el 03 de enero del 2010.
- d) Respecto a la constatación policial sostienen que no reviste el mas mínimo análisis y no debe ser tomada en cuenta por cuanto no existe dicho de la contraparte, solo contiene el dicho del demandante. Asimismo, señala que la hora de constatación es las 18:40 del 14 de enero del 2010, cuando el horario de salida del personal de la empresa es a las 18:00 horas; por lo que mal podría haberse constatado el impedimento y ser atendido a las 18:40 horas.
- e) Respecto al cuestionamiento de la Validez de los contratos de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado, la emplazada señala que el actor olvida que los mencionados contratos se han redactado conforme a la legislación de la materia y han sido presentados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, los cuales no han sido objeto de observación y han pasado los niveles de inspección laboral conforme a Ley.
- f) Que, el demandante pretende cogerse de sentencias del Tribunal Constitucional que en nada tiene que ver con la particularidad del presente proceso, donde el demandante ha hecho cobro de sus Compensación por Tiempo de Servicios, conviniendo en su desvinculación, o lo que es lo mismo, corroborando su decisión voluntaria de apartarse de la empresa disolviendo su vínculo laboral.

❖ De los fundamentos de derecho de la contestación de demanda

a) Código Procesal Constitucional

- ✓ Artículo IX del Título Preliminar, el cual reconoce la aplicación supletoria e integración normativa.

b) Código Procesal Civil

- ✓ Artículo 200º, el cual señala que si no se prueban los hechos que sustentan la pretensión, la demanda será declarada infundada.

c) Código Civil

- ✓ Artículo II del Título Preliminar, trata sobre el tema de que la ley no ampara el ejercicio ni la omisión, abusivos de un derecho.

- ❖ Medios Probatorios de la Contestación de la demanda:
 - ✓ El mérito del contrato sujeto a modalidad por necesidad de mercado, vigente del 02 de enero del 2009 al 31 de diciembre del 2009.
 - ✓ El mérito de la carta emitida por el Banco de Crédito del Perú, de fecha 24 de febrero del 2010, en la cual nos informa que el demandante ha cobrado su depósito de Compensación por Tiempo de Servicios y que su cuenta quedó cancelada desde el 11 de enero del 2010.

- ❖ Anexos de la Contestación de la demanda:
 - ✓ Copia simple del DNI del representante de la demandada
 - ✓ Copia de RUC de la demandada.
 - ✓ Copia legalizada de la vigencia de poder emitida por SUNARP.
 - ✓ Carta emitida por el Banco de Crédito del Perú
 - ✓ Contrato de Trabajo por Necesidad de Mercado.
 - ✓ Copia legalizada de la liquidación de Beneficios sociales

4. RESOLUCIÓN QUE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA⁴

Mediante resolución N° 02 se califica el escrito de contestación de demanda, la misma que cumple con los requisitos de admisibilidad y procedibilidad establecidos en el artículo 442º y 444º del Código Procesal Civil, aplicable en vía supletoria.

Asimismo, el artículo 53º del Código Procesal Constitucional establece que el plazo para interponer la demanda es de cinco días hábiles de notificada. En el presente caso, la demandada ha contestado la demanda dentro del término de Ley, no habiéndose deducido excepciones, ni defensas previas o nulidad. Por estas consideraciones **SE RESUELVE TENER POR CONTESTADO EL TRASLADO DE LA DEMANDA** por la emplazada. En consecuencia, se ordenan **SE PONGA LOS AUTOS A DESPACHO PARA EMITIR SENTENCIA.**

⁴ Que corre a fojas 56

5. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA⁵

Mediante resolución N° 04, de fecha 20 de agosto del 2010, el segundo juzgado civil de Maynas, resuelve el presente proceso de amparo, declarando **IMPROCEDENTE** la demanda, bajo dos argumentos que motivan su decisión:

- ✓ Señala que existe reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional (STC N° 0532-AA/TC; 02359-2005-PA/TC; 3304-2007-PA/TC; 6198-2007-PA/TC y 05381-2006-PA/TC), que señalan que la demanda no puede ser acogida, toda vez que como se ha visto, el demandante ha efectuado el cobro de sus beneficios sociales, y por lo mismo ha quedado extinguido el vínculo laboral.

- ✓ Por otra parte, el Juzgado de primera instancia ampara su sentencia en el fundamento jurídico 19 del precedente constitucional vinculante recaído en la STC N° 0206-2005-PA/TC, cuyo texto señala que **“De otro lado, conforme a la línea jurisprudencial en materia de derechos laborales de carácter individual, se ha establecido que el amparo no es la vía idónea para cuestionar la causa de despido imputada por el empleador, cuando se trate de hechos controvertidos, o cuando existiendo duda sobre tales hechos, se requiere la actuación de medios probatorios a fin de poder determinar la veracidad, falsedad o la adecuada calificación o imputación de la causa justa de despido, que evidentemente no pueden dilucidarse a través del amparo. En efecto, es claro que, en este supuesto para que se produzca certeza en el juzgador, respecto de los puntos controvertidos, y pueda así sustentar su fallo en determinado sentido, necesariamente tendrá que desarrollar la actividad probatoria, a través de sus diversas etapas, en particular respecto de la actuación y valoración de la prueba”**. En virtud de esta premisa, el Juez ha considerado que el presente proceso requiere de una etapa procesal de actividad probatoria que solo puede darse en un proceso ordinario y no en un proceso de amparo, por lo que la demanda debe ser declarada improcedente.

⁵ Que corre a fojas 64

II. EL PROCESO EN LA SALA CIVIL MIXTA DE LA CORTE SUPERIOR DE LORETO

1. RECURSO DE APELACIÓN⁶

Con escrito de fecha 16 de septiembre del 2010, el demandante interpone recurso de apelación contra la sentencia expedida por el Segundo Juzgado Civil de Maynas, la cual le causa agravio en su derecho a la igualdad ante la Ley, la debida protección contra el despido arbitrario. Sustenta su recurso bajo los siguientes argumentos:

- ✓ Señala que vencido su último contrato sujeto a modalidad (31 de diciembre del 2009), ha seguido laborando para la demandada desde el 01 hasta el 13 de enero del 2010, desempeñándose como ayudante en la producción de oxígeno y su envasado en balones, habiéndose desnaturalizado su contrato conforme al artículo 77º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, habiendo devenido automáticamente en un contrato a plazo indeterminado, pudiendo solo ser despedido por causa justa.
- ✓ Aduce que al hacer la constatación policial la demandada alega que el impedimento laboral es porque su contrato con el actor ha terminado el 31 de diciembre del 2009 y reconoce que ha laborado hasta el 03 de enero del 2010, pero no justifica el hecho de la renuncia voluntaria que se había consignado en la liquidación de beneficios sociales, ya que como se hizo figurar en la constatación policial, esta renuncia jamás existió.
- ✓ Por otra parte, el hecho de que haya cobrado mis beneficios sociales, no significa que el despido deje de ser fraudulento, ya que se está contraviniendo un precedente vinculante del Tribunal Constitucional recaída en la STC Nº 3052-2009-PA/TC. La citada sentencia señala que: **“En vista que se ha venido declarando improcedente las demandas de amparo cuando el trabajador ha cobrado sus beneficios sociales, este Tribunal debe pasar a definir el cambio del criterio, a efectos de generar predictibilidad en los operadores jurídicos. Las reglas de procedencia del amparo restitutorio del trabajo son las siguientes: a) El cobro de los beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, vacaciones truncas, gratificaciones truncas, utilidades u otro concepto remunerativo) por parte del empleador, no supone el**

⁶ Que corre a fojas 70.

consentimiento del despido arbitrario, y por ende, no debe considerarse como causal de improcedencia del amparo; b) El cobro de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin, supone la aceptación de la forma de protección alternativa brindada por ley, por lo que debe considerarse como causal de improcedencia del amparo, y; c) El pago pendiente de la compensación por tiempo de servicios u otros conceptos remunerativos adeudados al trabajador debe efectuarse de modo independiente y diferenciado al pago de la indemnización por despido arbitrario, esto es, el empleador deberá realizar dichos pagos en cuentas separadas o a través de consignaciones en procesos judiciales independientes, bajo su responsabilidad”.

- ✓ Agrega que, en la precitada sentencia se ha señalado que los efectos de dichas reglas se aplican a los procesos en trámite, tanto en el Poder Judicial como en el Tribunal Constitucional y de aquellos que se interpongan en adelante.
- ✓ Finalmente señala el actor que, los hechos expuestos en la demanda y de las pruebas ofrecidas se ha acreditado que el despido es fraudulento, pues se adjuntó boletas de pago e instrumentos públicos que demuestran sus argumentos, los cuales no han sido enervados por la emplazada.

2. RESOLUCIÓN QUE CALIFICA EL RECURSO DE APELACIÓN⁷

Mediante resolución N° 05 de fecha 20 de septiembre del 2010, se califica el recurso de apelación del demandante y se tiene que aquel escrito cumple con los requisitos establecidos en el artículo 366º del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente proceso, habiendo sido interpuesto dentro del término de ley, por lo que resulta procedente y debe concederse con efecto suspensivo. Por esas consideraciones **SE RESUELVE CONCEDER APELACIÓN CON EFECTO SUSPENSIVO CONTRA LA SENTENCIA, RECAÍDA MEDIANTE RESOLUCIÓN CUATRO**, ordenándose que se eleve al superior jerárquico.

⁷ Que corre a fojas 75.

3. RESOLUCIÓN QUE SEÑALA FECHA Y HORA PARA LA VISTA DE CAUSA⁸

Mediante decreto emitido por resolución N° 07, de fecha 24 de noviembre del 2010, se señala como fecha y hora para la vista de causa el martes catorce de diciembre del 2010, a las siete y cuarenta y cinco de la mañana.

4. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA⁹

Mediante resolución N° 09 de fecha 15 de diciembre del 2010, la Sala Civil Mixta de la Corte Superior de Loreto, **RESUELVE EN CONFIRMAR LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA QUE DECLARA IMPROCEDENTE LA DEMANDA**. La citada sala ampara su decisión, en los siguientes fundamentos:

- ✓ Es verdad que el Juez de origen incurre en error al sostener que el cobro de los beneficios sociales determina la improcedencia de la demanda, pues si bien es cierto, esto fue sostenido por reiterada jurisprudencia anterior por el Tribunal Constitucional, empero, mediante STC N° 3052-2009-PA/TC, el mismo órgano autónomo estableció con carácter vinculante que el cobro de los beneficios sociales no supone el consentimiento del despido arbitrario y por ende no debe considerarse como causal de improcedencia del amparo. Empero, el referido argumento erróneo del Juez de origen no es el único que sustenta la decisión de declarar improcedente la demanda.
- ✓ La recurrida sostiene que los hechos expuestos en la demanda requieren de probanza, pues es de resaltar que la demanda se sustenta en un supuesto de despido fraudulento.
- ✓ El demandante no acredita que hubiese laborado (como sostiene en su demanda) hasta el 13 de enero del 2010, con posterioridad a la aparente renuncia. Las boletas de pago solo demuestran que el actor laboró hasta el 03 de enero del 2010, dato que se reitera en la hoja de liquidación de beneficios sociales, donde se indica que el motivo del cese fue renuncia voluntaria, constando en dicho documento la firma del demandante. La constatación policial no es un medio probatorio que pueda probar suficientemente el despido, no solo por su contenido sino porque además se trata de

⁸ Que corre a fojas 79.

⁹ Que corre a fojas 85.

un documento no suscrito por la emplazada y que podría ser materia de cuestionamiento en un proceso ordinario.

- ✓ No habiéndose establecido de manera fehaciente que la demandada hizo suscribir al demandante, mediante engaño, una liquidación de beneficios sociales donde consta su renuncia voluntaria al cargo, y habiendo reconocido éste que al suscribir la liquidación se percató de su contenido, es evidente que los hechos requieren probanza en una vía mas lata. Finalmente, es correcto que el Juez haya declarado improcedente la demanda, dejando a salvo el derecho del demandante.

III. EL PROCESO EN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1. RECURSO DE AGRAVIO CONSTITUCIONAL¹⁰

Por escrito de fecha 07 de enero del 2011, el demandante interpone recurso de agravio constitucional contra la sentencia de la Sala Civil Superior de Loreto, emitida mediante resolución N° 09, que confirmando la apelada declara improcedente la demanda. El recurso del demandante se sustenta en los siguientes términos:

- ✓ Que, las instancias de mérito no se han pronunciado respecto a la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.
- ✓ No se ha considerado que existe suficientes elementos probatorios, como la liquidación de beneficios sociales, la última boleta de pago semanal del periodo laborado del 28 de diciembre del 2009 al 03 de enero del 2010; y la constatación policial en la que se señala que el demandante laboró hasta el 03 de enero del 2010.
- ✓ Que, la Sala Civil ha dejado de lado el análisis sobre el despido fraudulento que se encuentra demostrado al haberseme despedido después de haber laborado al vencimiento de mi último contrato modal, por lo que mi relación laboral se convirtió en una de plazo indeterminado, pudiendo ser despedido solo por causa justa.
- ✓ La Sala Civil ni el Juez de origen no han tomado en cuenta que la supuesta renuncia voluntaria es inexistente, pues nunca hubo la referida renuncia; en tal sentido, la demandada debió exhibir la referida carta de renuncia al momento de contestar la demanda. Pues ello sería un imposible por cuanto la referida renuncia es un acto fraudulento que sirvió a la demandada para encubrir el acto de despido.

2. RESOLUCIÓN QUE CALIFICA EL RECURSO DE AGRAVIO CONSTITUCIONAL¹¹

Mediante resolución N° 10 de fecha 11 de enero del 2011, la Sala Civil Mixta de la Corte Superior de Loreto señala que el recurso de agravio constitucional presentado por el

¹⁰ Que corre a fojas 91.

¹¹ Que corre a fojas 99.

demandante se encuentra dentro del término de Ley y por esos fundamentos **RESUELVE EN CONCEDER EL RECURSO DE AGRAVIO CONSTITUCIONAL**; dispusieron que se eleven los autos al Tribunal Constitucional de la República.

3. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL¹²

En Lima, a los 18 días del mes de abril del 2011, la Segunda Sala del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Mesia Ramírez, Eto Cruz y Vergara Gotelli, pronuncia sentencia sobre el recurso de agravio constitucional interpuesto por Rodis Flores Piñheiro contra la sentencia expedida por la Sala Civil Mixta de la Corte Superior de Loreto, que declara improcedente la demanda.

En el presente proceso, el Tribunal Constitucional **RESUELVE EN DECLARAR FUNDADA LA DEMANDA**, ordenando que la demandada cumpla con reponer al actor en el cargo que venía desempeñando o en otro similar, en el plazo de 2 días, con condena de costas y costos. La sentencia del supremo intérprete de la Constitución, se rige bajo los siguientes argumentos:

- ✓ La presente demanda ha sido desestimada en razón de que el demandante ha efectuado el cobro de sus beneficios sociales; ante ello, resulta de aplicación el nuevo criterio establecido por el Tribunal Constitucional recaído en la STC N° 03052-2009-PA/TC.
- ✓ El demandante alega que nunca presentó una carta de renuncia, sino que firmó una liquidación de beneficios sociales, y considera que el comportamiento de la sociedad emplazada de no dejarlo ingresar a trabajar afecta su derecho constitucional al trabajo. Ante ello corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de despido fraudulento, esto en atención a los criterio de procedibilidad de de las demandas de amparo en materia laboral individual establecidas en la STC N° 0206-2005-PA/TC.
- ✓ El artículo 77º del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: “a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado”.

¹² Que corre a fojas 101.

- ✓ Del último contrato por necesidades de mercado se advierte que era del 2 de enero al 31 de diciembre 2009. Empero, con la última boleta de pago y la liquidación de beneficios sociales, se acredita que el actor laboró hasta el 3 enero del 2010.
- ✓ Habiéndose acreditado que el actor siguió laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato modal, su contratación debe entenderse como de duración indeterminada, por lo que al habersele despedido sin expresarle causa alguna relacionada con su conducta o capacidad laboral, se ha producido un despido arbitrario.
- ✓ En cuanto al alegato que el demandante habría renunciado voluntariamente, cabe recordar que el inciso b) del artículo 16º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que una de las causas de extinción del contrato de trabajo es la renuncia o retiro voluntario del trabajador; en el presente caso, la emplazada no ha acreditado que el cese laboral haya ocurrido como consecuencia de que el trabajador haya formulado su renuncia voluntaria, pues no obra ningún documento que corrobore ello.
- ✓ Queda acreditado que se ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo; por ello, en mérito a la finalidad restitutoria del proceso de amparo, procede la reposición del demandante en el cargo que venía desempeñando.

IV. ANALISIS DEL PRESENTE PROCESO

**NO SALE A
DOMICILIO**

I. ALGUNAS DELIMITACIONES CONCEPTUALES

a) El contrato de trabajo y sus clases:

El contrato de trabajo es definido como “el acuerdo de voluntades entre dos partes, una llamada empleador y la otra trabajador, en virtud del cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma personal (el trabajador), y la otra se obliga al pago de la remuneración correspondiente (el empleador) y que en virtud del vínculo de subordinación éste goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados”¹³.

En esa medida, “la doctrina laboral ha sido unánime en asumir la posición de distinguir dos tipos de contrato de trabajo según la duración de las relaciones jurídicas creadas por ellos. Dichos contratos son denominados a plazo indeterminado y a plazo determinado, temporales o sujetos a modalidad”¹⁴.

En cuanto al contrato laboral a plazo indeterminado podemos entender que es aquel en virtud del cual, la celebra el trabajador y el empleador, ya sea de manera verbal o escrita, sin señalarse un plazo de vencimiento. Es así, que su presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo es optativa.

En cuanto al contrato laboral sujeto a modalidad, es una situación distinta, ya que es aquel en virtud del cual pueden celebrarse entre trabajador y empleador cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar. En consecuencia, estos contratos tienen una formalidad preestablecida, en cuanto se celebra por escrito, se debe señalar los alcances y la causa objetiva de la contratación, así como el plazo de duración del mismo, debiendo registrarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Estos contratos a plazo fijo, de acuerdo a nuestra legislación, asumen diferentes modalidades, conforme lo dispone el Decreto Supremo N° 003-97-TR; así tenemos los siguientes:

¹³ En: GUIA LABORAL. Jorge Toyama Miyaguzuku y Luis Vinatea Recoba. Primera Edición – 2008. Gaceta Jurídica. Pág. 9.

¹⁴ En: Asesoría Laboral N° 230/ Año XX / Febrero 2010. Pág. 3 - Revista Especializada en Derecho de Trabajo.



TIPOS DE CONTRATO	MODALIDAD	DURACIÓN MÁXIMA
De naturaleza temporal	Por inicio o incremento de actividad	3 años
	Por necesidades de mercado	Puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo de 5 años
	Por reconversión empresarial	2 años
De naturaleza accidental	Ocasional	6 meses al año
	De suplencia	La que resulte necesaria según las circunstancias
	De emergencia	Lo que dure la emergencia
Para obra o servicio	Para obra determinada o servicio específico	La que resulte necesaria para la conclusión de la obra. La jurisprudencia estableció el tope de 8 años.
	Intermitente	No tiene plazo de duración máximo
	De temporada	Depende de la duración de la temporada. Puede contratarse todas las temporadas al mismo trabajador.
	Duración máxima usando todas las modalidades	5 años

En el presente proceso, puede observarse que hay una contratación de naturaleza temporal por necesidades de mercado que de acuerdo a lo establecido en el artículo 58º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo Nº 003-97-TR - se señala que:

“Artículo 58º.- El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado

sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74º de la presente Ley.

En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.

Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.”

b) Protección constitucional del amparo en caso de despido fraudulento:

Considero importante señalar que en la doctrina, existen dos posiciones sobre la definición y alcances del despido:

- a. Amplia o integral.- Define al despido como toda forma de extinción de la relación laboral imputable al empleador. Aquí la sola decisión del empleador determina la continuidad de un vínculo laboral y comprende todas las causas en que la voluntad del empleador origine la extinción.
- b. Restringida o limitativa.- Define al despido como la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador debido a la falta grave imputable al trabajador. Aquí el despido se circunscribe a la extinción de la relación laboral por incumplimiento del trabajador o medida disciplinaria, excluyéndose del alcance del despido cualquier otra forma de extinción de la relación laboral que tenga como origen la voluntad del empleador. Nuestra legislación asume esta última postura.

De lo expuesto, puedo definir al despido como **“La decisión unilateral del empleador en virtud de la cual da por resuelto o extinguido el vínculo laboral”**.

Por otra parte, es menester señalar que durante la vigencia de la ley N° 23506, Ley de Habeas Corpus y Amparo, se establecía el denominado carácter alternativo de esta garantía constitucional de amparo, lo cual propició que el agraviado en sus derechos constitucionales al

trabajo o a la pensión, optaba por la posibilidad de recurrir a la vía judicial ordinaria o a la vía constitucional, con el fin de obtener la reparación por la vulneración de dichos derechos constitucionales (numeral 3 del artículo 6º de la ley Nº 23506).

Esto generó el uso desmedido de las acciones de amparo y la acumulación de causas sin resolver por el Tribunal Constitucional.

No obstante lo expuesto, con la vigencia del Código Procesal Constitucional, (modificado mediante Ley Nº 28237, el 31/05/2004), supone un cambio en el régimen legal del proceso de amparo, ya que establece, entre otras cosas, la subsidiaridad para la procedencia de las demandas de amparo, con ello se cambia el anterior régimen procesal de amparo, que establecía un sistema alternativo.

Debido a ello, el Tribunal Constitucional, se ha visto en la necesidad de emitir pronunciamientos de alcance general y con carácter vinculante para todos los órganos jurisdiccionales, con la finalidad de limitar el uso de este proceso constitucional. Así tenemos, la STC Nº 1417-2005-AA/TC, del caso Anicama Hernández, en el cual se estableció el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la pensión y los supuestos de procedencia del amparo por vulneración a este derecho. Posteriormente, siguiendo esta línea de adecuación al Código Procesal Constitucional, también se emitió la STC Nº 0206-2005-PA/TC, del famoso caso Baylon Flores, en la que se ha establecido los supuestos en los cuales los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada y la actividad pública pueden recurrir a la vía constitucional de amparo, con el fin de impugnar el despido efectuado en su contra.

En un principio el Tribunal Constitucional a través de la STC Nº 976-2001-AA/TC, del caso Eusebio Llanos, estableció las delimitaciones conceptuales de los tipos de despido inconstitucional que puede producirse en nuestro ordenamiento laboral y que afecta el contenido constitucional esencial del derecho al trabajo, los cuales fueron reproducidos y se mantienen en esencia en el precedente vinculante emitida en la STC Nº 0206-2005-PA/TC, del caso Baylon Flores. Estos despidos inconstitucionales a los que hacemos mención son: **DESPIDO INCAUSADO, DESPIDO FRAUDULENTO Y DESPIDO NULO.**

En el presente análisis de este proceso, he considerado no agotar estas líneas centrándome en analizar cada tipo de estos despidos, porque ello conllevaría a entrar en discusiones indefinidas e insatisfechas, sino que simplemente me referiré exclusivamente al tema que se está discutiendo en este proceso, es decir, al **despido fraudulento.**

De acuerdo a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional el DESPIDO FRAUDULENTO es aquel que se produce cuando "se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, aun cuando se cumpla con la imputación de una causal y los cánones procedimentales". Los supuestos de este tipo de despido, se produce cuando:

- ✓ Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos e imaginarios.
- ✓ Se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.
- ✓ Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o;
- ✓ Mediante la fabricación de pruebas

II. ANÁLISIS DEL PROCESO EN EL SEGUNDO JUZGADO CIVIL DE MAYNAS

2.1) ANÁLISIS DE LA DEMANDA

a) Hechos relevantes:

En los hechos expuestos en la demanda, el accionante arguye haber sido objeto de despido fraudulento y sostiene que ha laborado en cuatro periodos continuos e ininterrumpidos. El primero, parte desde el 01 de noviembre del 2007 al 01 de enero del 2008 (sin suscripción de contrato laboral); el segundo, va desde el 02 de enero del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2008 (con la suscripción de contrato sujeto a modalidad); el tercero, continúa del 01 de enero del 2009 al 31 de diciembre del 2009 (con la suscripción de contrato sujeto a modalidad) y; finalmente el cuarto periodo, comprende desde el 01 de enero al 13 de enero del 2010 (sin la suscripción de contrato laboral).

A raíz de esto, el actor sustenta su pretensión constitucional en tres argumentos principales:

- ✓ Señala que las labores de ayudante que realizó, son de naturaleza permanente y por ende, no debió ser contratado sujeto a modalidad por necesidades de mercado.
- ✓ Señala que el contrato por necesidades de mercado, es un acto encubierto porque no se consignó las causas objetivas que motivan la contratación.

- ✓ Señala que después de vencido el plazo estipulado en su último contrato (31 de diciembre del 2009), con fecha 04 de enero del 2010, firmó una liquidación de beneficios sociales y siguió laborando hasta el 13 de enero del 2010.

b) Análisis concreto de la demanda:

- Respecto al primer argumento del actor al sostener que su labor era de naturaleza permanente y por ende el contrato temporal por necesidad de mercado es un acto encubierto, entiendo que con ello el actor pretende alegar que el contrato laboral temporal por necesidades de mercado, no puede contratar labores de naturaleza permanente. Con el debido respeto, considero que esta afirmación resulta errónea, ya que coincido con el doctor SANGUINETI RAYMOND quien, sobre esta contratación, señala lo siguiente: “A diferencia de lo que sucede en los demás supuestos previstos por la ley, en el aquí contemplado, la temporalidad no viene determinada por la naturaleza del trabajo a desarrollar, ya que es posible asignar al trabajador incluso labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa, atendiendo a los incrementos coyunturales de la producción originados por las variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, las cuales no puede ser satisfechas por el personal permanente”¹⁵.
- Respecto al segundo argumento, en que sostiene que en los contratos por necesidades de mercado¹⁶ no se ha consignado las causas objetivas de contratación, en parte, considero una afirmación válida de la defensa del actor, empero no se ha sustentado en que se basa esta afirmación del demandante, pues solo menciona y no lo demuestra al analizar los contratos; por ende, sería insuficiente solo alegar un hecho, sin demostrarlo de forma objetiva. Sin perjuicio de ello, de la revisión de los 2 contratos, puede apreciarse literalmente que *“al actor se lo contrata, a fin de que preste servicios de naturaleza temporal en atención al incremento de las ventas y de la producción”*. En esa medida, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, se ha pronunciado al respecto sobre la desnaturalización de este tipo de contratos laborales temporales y ha señalado que “Los contratos temporales por necesidades de mercado se desnaturalizan cuando la causa no

¹⁵ LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA. Wilfredo Sanguinetti Raymond. Segunda edición / Noviembre – 2008. Gaceta Jurídica. Pág. 39.

¹⁶ Los referidos contratos obran a fojas 15 y 17 del expediente.

aparece debidamente explicada ni sustentada en documentos que acrediten la veracidad de los hechos”¹⁷. Consecuentemente, **considero que la demandada no ha precisado ni respaldado con documentos las razones que justifiquen este tipo de contratación, pues con lo términos que se estipulan en los contratos, es mas que evidente la insuficiente especificación del objeto y falta de prueba de su veracidad.**

- En cuanto al tercer argumento del actor en que sostiene que ha continuado laborando después de la fecha de vencimiento de su último contrato laboral, (hasta el 13 de enero del 2010) considero una afirmación no probada pero válida, ya que si bien no encuentra sustento probatorio respecto a la fecha indicada; empero, encuentra respaldo en cuanto el actor ha laborado después de vencido su contrato laboral; así tenemos la última boleta de pago que reconoce al actor haber laborado hasta el 03 de enero del 2010, la cual se encuentra corroborada con la hoja de liquidación de beneficios sociales¹⁸. Con ello se evidencia que el demandante ha seguido laborando después de vencido su contrato laboral de naturaleza temporal, y por ende es de aplicación lo dispuesto en el inciso a) del artículo 77º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo texto señala que: **“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado (...)”**.
- Uno de los argumentos que no ha sido mencionado por la parte demandante y que considero que debió ser expuesto en la demanda es respecto a que **el demandante ha celebrado contratos de duración determinada una vez iniciada la prestación laboral**. En esa medida, la Jurisprudencia, tanto del propio Tribunal Constitucional como de la Corte Suprema, han establecido expresamente que **“la celebración de un contrato de trabajo de duración determinada con posterioridad al inicio de la relación laboral, no surte efectos legales (...)”**¹⁹. En ese sentido, se entiende que el demandante al haber iniciado su prestación laboral, sin la celebración de un contrato sujeto a modalidad, su contrato laboral era a plazo indeterminado, de conformidad con lo establecido en el artículo 4º del Decreto Supremo N° 003-97-TR cuyo texto refiere que: **“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo**

¹⁷ STC N° 3320-2007-PA/TC, FJ 5.

¹⁸ Véase fojas 13 y 14 del expediente.

¹⁹ Casación N° 1066-2001-Lima. Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema.

indeterminado (...)". Por tales razones, la celebración posterior de los contratos sujetos a modalidad, al inicio de la relación laboral carecen de efecto legal al variar la estabilidad laboral del trabajador. Esta alegación hubiera encontrado fácilmente sustento probatorio, en las boletas de pago que reconocen el inicio de la relación laboral el 01 de noviembre del 2007, la que se encuentra corroborado con la hoja de liquidación de beneficios sociales.

2.2) ANÁLISIS DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA

a. Hechos Relevantes:

- ✓ La demanda es improcedente, porque el demandante ha consentido su extinción de la relación laboral al haber hecho efectivo el cobro de la totalidad de su Compensación por Tiempo de Servicios y demás beneficios sociales.
- ✓ El presente proceso requiere de una actuación de medios probatorios en una etapa que no está prevista en el Código Procesal Constitucional.
- ✓ No hubo continuidad en la prestación del servicio del demandante; su contrato venció el 31 de diciembre del 2009, y que el 1 de enero fue feriado, el sábado 2 y el domingo 3 la empresa no laboró por las fechas de festividad, y que se dispuso para los servidores un feriado largo desde el 31 de diciembre 2009 hasta el 03 de enero del 2010.
- ✓ Respecto a la constatación policial sostienen que no reviste el más mínimo análisis y no debe ser tomada en cuenta.
- ✓ Sobre la validez de los contratos modales por necesidades de mercado, estos se han redactado conforme a la legislación y han sido presentados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, y que han pasado los niveles de inspección laboral.

b. Análisis concreto de la contestación de demanda:

- En cuanto al primer argumento, es aceptable que la empresa demandada haya incurrido en un error afirmando esto, pues se colige del escrito de contestación de demanda que esta data del 01 de marzo del 2010, es decir, cuando aun no se había cambiado el criterio respecto al cobro de los beneficios sociales y el acto de despido. Por ende, es importante señalar que el nuevo criterio data del 14 de julio del 2010.
- En cuanto al segundo punto, la demandada no ha precisado cuales son aquellos puntos controvertidos que requieren actuación probatoria, pues estimo que el Juez constitucional no puede suplir tal deficiencia procesal, en perjuicio del demandante, ya que sería afectar su derecho de defensa.
- Respecto al tercer argumento, estas solo quedan en meras afirmaciones que carecen de asidero probatorio, ya que la demandada no ha adjuntado documentos que efectivamente acrediten la autorización del feriado largo en su empresa.
- En cuanto al cuarto argumento, considero erróneo lo afirmado por la emplazada, ya que la Constatación Policial, es un documento público, en virtud a que ha sido expedido por funcionario público en el ejercicio de sus funciones. Asimismo, debe señalarse que la Policía Nacional del Perú, hoy por hoy, cuenta con facultades para la verificación del impedimento al centro laboral, de acuerdo a los últimos convenios suscritos entre la Autoridad Administrativa de Trabajo y la referida institución.
- En cuanto a la validez de los contratos, me remito al argumento expuesto en líneas precedentes²⁰.

2.3) ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

a) Fundamentos relevantes:

El Juez de origen declara improcedente la demanda y sustenta su decisión, que constituye la *ratio decidendi* de su fallo en 2 argumentos:

²⁰ Véase página 26 del presente informe.

- ✓ Citando la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, considera que el cobro de los beneficios sociales consiente el acto del despido y por ende, da por extinguido el vínculo laboral; y
- ✓ Considera que en el presente proceso se requiere de una actividad probatoria, lo cual no puede ser viable en un proceso de amparo.

b) Análisis concreto de la sentencia de primera instancia:

- En cuanto al primer argumento, el Juez de origen ha incurrido en un grave error, en razón a que es evidente que al momento de resolver la presente causa, desconocía el nuevo criterio establecido por el Tribunal Constitucional recaída en la STC N° 3052-2009-PA/TC, del 14 de julio del 2010, en donde se cambia y se establece que el **cobro de los beneficios sociales ya no consiente el acto de despido**²¹.
- En cuanto al segundo argumento, considero que carece de motivación, en virtud a que el Juez de origen no ha precisado los puntos controvertidos que requieren la actuación probatoria que este señala, máxime, solo se ha remitido de manera literal al fundamento 19 de la STC N° 0206-2005-PA/TC.

III. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE LA SALA CIVIL MIXTA DE LA CORTE SUPERIOR DE LORETO

a) Fundamentos relevantes:

- ✓ La sala Superior, corrige el primer fundamento del Juez de origen y reconoce que efectivamente el cobro de los beneficios sociales, no consiente el despido.
- ✓ Sin embargo, considera que los hechos requieren de una actividad probatoria en una vía mas lata, en virtud a que el demandante no acreditó haber laborado hasta el 13 de enero del 2010, con posterioridad a la aparente renuncia. Las boletas de pago solo

²¹ Véase página 14 y 15 del presente informe.

demuestran que el actor laboró hasta el 03 de enero del 2010, dato que se encuentra corroborado en la hoja de liquidación de beneficios sociales, donde se indica que el motivo del cese fue la renuncia voluntaria, constando dicho documento con la firma del demandante. Finalmente, consideran que la constatación policial no puede probar el despido, ya que no está suscrito por la emplazada y que podría ser materia de cuestionamiento en un proceso ordinario. En tal orden de ideas, se confirmó la sentencia apelada y se declaró improcedente la demanda de amparo.

b) Análisis concreto de la sentencia de la Sala Civil Mixta de la Corte Superior de Loreto:

- Con el debido respeto a los Jueces superiores de nuestra Sala Civil Superior, en mi opinión estimo que no han considerado un hecho que con toda evidencia se encuentra demostrado en este proceso. Me refiero a que el demandante ha laborado con posterioridad a la fecha de vencimiento de su último contrato, y es que aquí no interesa cuanto fue el tiempo laborado después del plazo estipulado, ya que como reitero, lo único que aquí interesa es saber que el actor laboró después del plazo estipulado. En esa medida, la Sala Civil reconoce efectivamente, que el demandante ha laborado hasta el 03 de enero del 2010; en consecuencia, este hecho no merece mayores discusiones.
- Ahora con respecto a la Hoja de liquidación de beneficios sociales, en la que se indica que el cese del actor fue renuncia voluntaria, la cual está firmada por aquél, puedo apreciar que la citada Sala le presta valor probatorio a la referida instrumental, reconociendo una aparente renuncia. Sobre lo anotado, considero que la Sala está olvidando que el inciso b) del artículo 18º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR²², establece una forma preestablecida para el acto de renuncia o retiro voluntario, lo cual, comúnmente se hace por escrito mediante la presentación de una carta de renuncia voluntaria, la cual no ha sido objeto de exhibición por parte de la emplazada durante el desarrollo del proceso, lo cual hubiera sido importante para corroborar el dato consignado en la citada liquidación. Por ello, considero erróneo que pretenda

²² Artículo 18.- En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

sustituirse la forma escrita de la renuncia con una liquidación de beneficios sociales, ya que si fuese así, sería condicionar el cobro de los beneficios del trabajador a la consignación de datos en un mismo documento que deberían ser acreditados con otros documentos. En síntesis a esto, **considero inaceptable contravenir expresas normas legales, porque de admitirse, se estaría reconociendo al empleador la posibilidad de disponer a su libre albedrío e interés la aplicación e interpretación de lo dispuesto en la Ley.**

- En cuanto a la constatación policial, me remito a lo expuesto en líneas precedentes²³.

IV. ANALISIS DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

a) Fundamentos relevantes:

- ✓ Resulta de aplicación el nuevo criterio establecido por el Tribunal Constitucional recaído en la STC N° 03052-2009-PA/TC.
- ✓ Resulta de aplicación el artículo 77º del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: “a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado”.
- ✓ Con la última boleta de pago y la liquidación de beneficios sociales, se acredita que el actor laboró hasta el 3 enero del 2010.
- ✓ El actor siguió laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato modal, su contratación debe entenderse como de duración indeterminada.
- ✓ El inciso b) del artículo 16º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que una de las causas de extinción del contrato de trabajo es la renuncia o retiro voluntario del trabajador; en el presente caso, la emplazada no ha acreditado que el cese laboral

²³ Véase la página 29 del presente informe.

haya ocurrido como consecuencia de que el trabajador haya formulado su renuncia voluntaria, pues no obra ningún documento que corrobore ello.

b) **Análisis concreto de la sentencia del TC:**

- En cuanto al primer argumento, es necesario señalar que el Tribunal Constitucional en su doctrina jurisprudencial (STC N.º. 532-2001-AA, N.º. 3304-2007-AA, N.º. 6198-2007-AA, etc.), venía declarando la improcedencia de demandas de amparo sobre la base de que el cobro de los beneficios sociales importa la extinción definitiva del vínculo laboral, pues era concebida como una causa de consentir el despido.

Tal criterio era considerado por muchos laboristas de errado, en virtud a que los beneficios sociales tienen una naturaleza de seguro de desempleo, que permite a los trabajadores tener una contingencia asegurada para la eventualidad de la pérdida del empleo, la cual es de su libre disponibilidad. Ergo, el cobro de los beneficios sociales de ninguna manera implica el consentimiento del trabajador de dar por extinguida de manera voluntaria la relación laboral.

En esa medida, tal posición fue acogida, por el Tribunal Constitucional en la STC N.º. 03052-2009-PA/TC, la cual, hoy por hoy, sienta precedente vinculante de observancia obligatoria, en la cual se adopta un nuevo criterio señalando que ***“a) El cobro de los beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, vacaciones truncas, gratificaciones truncas, utilidades u otro concepto remunerativo) por parte del trabajador, no supone el consentimiento del despido arbitrario, y por ende, no debe considerarse como causal de improcedencia del amparo; b) El cobro de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin, supone la aceptación de la forma de protección alternativa brindada por ley, por lo que debe considerarse como causal de improcedencia del amparo, y; c) El pago pendiente de la compensación por tiempo de servicios u otros conceptos remunerativos adeudados al trabajador debe efectuarse de modo independiente y diferenciado al pago de la indemnización por despido arbitrario, esto es, el empleador deberá realizar dichos pagos en cuentas separadas o a través de consignaciones en procesos judiciales independientes, bajo su responsabilidad.”***

Este último criterio, encuentra justificación en el régimen de protección procesal contra el despido arbitrario, según el cual se puede reparar la vulneración del derecho constitucional al trabajo en su manifestación a no ser despedido sino por causa justa, de manera alternativa por el cobro de una indemnización (vía laboral ordinaria) o por la reposición al puesto de trabajo (vía constitucional del amparo), no importando el cobro de los beneficios sociales una aceptación del despido arbitrario.

- En cuanto al segundo, tercer y cuarto argumento, coincido en que el Tribunal Constitucional hace bien al aplicar el artículo 77º de la Ley de Productividad y Competitividad laboral al considerar que el actor laboró después de vencido su contrato laboral. Y no solo debió tener en cuenta este hecho, sino también debió apreciar el hecho de que el demandante en un principio laboraba sin la celebración de ningún contrato modal, por ende su relación laboral era a plazo indeterminado. Entonces, esto trae como consecuencia a que los contratos modales celebrados, carecen de efecto legal.
- Respecto al quinto argumento, es válida la afirmación del TC al aplicar el inciso b) del artículo 16º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR. Considero que también debió de aplicar el artículo 18º de la citada norma, a raíz de que en dicha disposición legal se desarrolla la forma prevista para los casos de renuncia o retiro voluntario del trabajador ya que, comúnmente en la práctica, se hace por escrito mediante la presentación de una carta de renuncia voluntaria por parte del trabajador. Por ello considero inaceptable que en la misma hoja de liquidación de beneficios sociales se consignen tu renuncia voluntaria, porque de ser así, entonces me hago la siguiente ¿Cómo podría el trabajador hacer el cobro de sus beneficios sociales, que tiene carácter alimentario, sin querer aceptar la renuncia que también consta el documento? Por ello, considero que las instancias judiciales han errado en la apreciación de este documento, que para ellos quizás, ha creado una controversia, la cual fue el meollo para la improcedencia de la demanda, la cual fácilmente hubiera sido resuelta aplicando los artículo 16º, inciso 2 y 18º Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

V. CONCLUSIONES

- ❖ En las relaciones laborales es común que puedan surgir conflictos entre las partes (trabajador y empleador), como el despido, que puede afectar en algunos casos, el contenido constitucional de los derechos laborales, como se puede observar en el estudio del presente caso, los cuales pueden ser tutelados por el proceso de amparo, tomando en cuenta las reglas de procedencia establecidas en la STCNº 0206-2005-PA/TC, que hoy sienta precedente vinculante.
- ❖ También debemos tener en cuenta que en las relaciones laborales existe un desnivel económico entre las partes, en virtud a que el empleador como dueño de la empresa es quien lleva dicha ventaja, en cambio el trabajador para subsistir debe vender su fuerza de trabajo, por una contraprestación económica. En consecuencia, nuestra legislación laboral está orientada a equilibrar esa desigualdad y como consecuencia se inspira en el Principio Protector o Tuitivo hacia el trabajador.
- ❖ La celebración de un contrato de trabajo de duración determinada con posterioridad al inicio de la relación laboral, no surte efectos legales (...), pues se entiende que el trabajador al haber iniciado su prestación laboral, sin la celebración de un contrato sujeto a modalidad, su contrato laboral era a plazo indeterminado, de conformidad con lo establecido en el artículo 4º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR.
- ❖ En los contratos temporales por necesidades de mercado es posible asignar al trabajador, labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa, atendiendo a los incrementos coyunturales de la producción originados por las variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, las cuales no puede ser satisfechas por el personal permanente, precisándose y respaldando con documentos las razones que justifiquen este tipo de contratación.
- ❖ El Despido Fraudulento es aquel que se produce cuando “se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, aun cuando se cumpla con la imputación de una causal y los cánones procedimentales”. Los supuestos de este tipo de despido, se produce cuando: a) Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos e imaginarios; b) Se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio

de tipicidad; c) Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o; d) Mediante la fabricación de pruebas. En tal sentido, si se prueba fehacientemente el fraude del despido, será viable en sede constitucional; empero, si los hechos en estos casos, crean controversia que merezcan una actividad probatoria, entonces deberá ser ventilada en la vía laboral ordinaria.

- ❖ Considero aceptable el nuestro criterio del Tribunal Constitucional, al decir que el cobro de los beneficios sociales de ninguna manera implica el consentimiento del trabajador de dar por extinguida de manera voluntaria la relación laboral.

- ❖ Finalmente, coincido con la sentencia del Tribunal Constitucional al declarar fundada la demanda en este proceso, y al establecer una vez más que la renuncia o retiro voluntario por parte del trabajador, es un acto meramente formal. Por ello, en el presente caso, considero inaceptable que se permita al empleador contravenir expresas normas legales, porque de admitirse, se estaría reconociendo al empleador la posibilidad de disponer a su libre albedrío e interés la aplicación e interpretación de lo dispuesto en la Ley.

VI. BIBLIOGRAFIA

- ❖ CÓDIGO PROCESAL CONSTITUCIONAL COMENTADO. Jhonny Tupayachi Sotomayor. 1era edición / Enero-2009. Editorial ADRUS.
- ❖ COMPENDIO DE DERECHO LABORAL PERUANO. Jorge Castillo Guzmán y otros. Primera edición – 2009. Ediciones Caballero Bustamante.
- ❖ EL AMPARO LABORAL Y LA VÍA ORDINARIA. Manual Operativo. *Soluciones Laborales*. Gustavo Quispe Chávez. 1era Edición/ Octubre-2010. Gaceta Jurídica S.A.
- ❖ EL DESPIDO EN LA JURISPRUDENCIA JUDICIAL Y CONSTITUCIONAL. *Dialogo con la Jurisprudencia*. Gustavo Quispe Chávez y Federico Mesinas Montero. 1era edición / Enero-2009.
- ❖ EL PROCESO DE AMPARO. Guía Rápida. 1era Edición / Septiembre-2008. Gaceta Jurídica S.A.
- ❖ GUIA LABORAL. *Soluciones Laborales*. Jorge Toyama Miyaguzuku y Luis Vinatea Recoba. 1era edición / enero-2008. Gaceta Jurídica S.A.
- ❖ JURISPRUDENCIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL. *Asesoría Laboral*. Jorge Castillo Guzmán y Tino Vargas Raschio. 1era edición-2011. Ediciones Caballero Bustamante.
- ❖ LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DE GACETA CONSTITUCIONAL. 1era Edición / Enero-2011. Gaceta Jurídica S.A.
- ❖ LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA. Wilfredo Sanguinetti Raymond. Manual Operativo. *Soluciones Laborales*. 2da Edición / Noviembre-2008.
- ❖ PRECEDENTES DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA Y VINCULANTES EN MATERIA LABORAL Oxa! Víctor Ávalos Jara. Edición Abril-2010. Juristas Editores.
- ❖ PROBLEMAS Y SOLUCIONES LABORALES. Manual Operativo, *Soluciones Laborales*. Federico Mesinas Montero y Álvaro García Manrique. 1era edición / Enero-2008. Gaceta Jurídica S.A.