



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE  
CONSTITUCIONAL N° 02732-2011**

**PRESENTADO POR  
JORDANIO FABIÁN FLORES LA ROSA**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**CHICLAYO – PERÚ**

**2021**



**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

FACULTAD DE  
DERECHO

**Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el  
Título de Abogado**

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE CONSTITUCIONAL**

**N° 02732-2011**

**MATERIA** : ACCIÓN DE AMPARO

**NÚMERO DE EXPEDIENTE** : 02732-2011

**DEMANDANTE** : CACR

**DEMANDADO** : RED ASISTENCIAL DE LAMBAYEQUE  
DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD  
(ESSALUD)

**BACHILLER** : JORDANIO FABIÁN FLORES LA ROSA

**CÓDIGO** 2011510687

CHICLAYO – PERÚ

2021

En el presente Informe Jurídico se analiza un Proceso Constitucional vía Acción de Amparo, iniciado por don CACR contra la Gerencia de la Red Asistencial de Lambayeque –GRALA de ESSALUD, ante el Juzgado Especializado Civil de Chiclayo. El demandante solicita se declare Arbitrario su despido del que fue objeto el día 07 de Junio del 2011, manifiesta que su contrato de suplencia se ha desnaturalizado, debido a que fue contratado para suplir al trabajador MAIU en el Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre del Distrito de la Victoria, sin embargo fue asignado a otra plaza, ubicada en el Policlínico Manuel Manrique Nevado del Distrito de José Leonardo Ortiz, además manifiesta que fue despedido sin ser notificado de causa alguna, vulnerándose sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso.

El Quinto Juzgado Especializado Civil de Chiclayo declaró INFUNDADA la demanda, por estimar que se ha acreditado que hubo coincidencia entre el cargo que iba a sustituir el actor y el lugar donde iba a realizar sus labores, por lo que se ha desvirtuado la afirmación del demandante en el sentido de que se le contrató para ocupar una plaza en el Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre del Distrito de la Victoria.

La Sala Constitucional de Lambayeque confirmó la apelada que declara INFUNDADA la demanda, por considerar que los aspectos materiales del contrato de suplencia suscrito por el demandante han sido cumplidos y que el hecho de haberse ejecutado el contrato en el Distrito de José Leonardo Ortiz, no constituye una irregularidad estructural del contrato, sino que debió regularizarse administrativamente.

El Tribunal Constitucional declara FUNDADA en parte la demanda en lo que respecta a la afectación del derecho al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y el debido proceso; en consecuencia, declara NULO el despido arbitrario del demandante, en concordancia con el artículo 31 del Decreto Supremo N°003-97-TR, en consecuencia, ORDENA su reposición como trabajador a plazo indeterminado del recurrente, en su mismo puesto de trabajo o en otro igual o similar nivel, por haberse corroborado las causas de desnaturalización laboral según el artículo 04 del Decreto Supremo N°003-97-TR.

# INDICE

1. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO.....	6
1.1. DEMANDA.....	6
1.2. CONTESTACION DE LA DEMANDA ((Quinto Juzgado Especializado Civil de Chiclayo).....	9
1.3. ABSUELVE EXCEPCIONES DE FALTA DELEGITIMIDAD PARA OBRAR E INCOMPETENCIA .....	11
1.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA (Quinto Juzgado Especializado) .....	12
1.5. RECURSO DE APELACIÓN.....	13
1.6. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA (Sentencia de la Sala Constitucional de Lambayeque) .....	14
1.7. RECURSO DE AGRAVIO CONSTITUCIONAL .....	15
1.8. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL .....	16
2. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE .....	18
2.1. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE:.....	18
2.2. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE:	18
3. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS Y LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.....	22
3.1. RESOLUCIÓN DE PRIMERA INSTANCIA (Sentencia del Juzgado Especializado Civil de Chiclayo).....	22
3.2. RESOLUCIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA (Sentencia de la Sala Constitucional de Lambayeque) .....	24
3.3. RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (Sentencia del Tribunal) ....	27
4. CONCLUSIONES .....	29
5. BIBLIOGRAFÍA.....	30
6. ANEXOS: SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL .....	31

## **1. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO.**

### **1.1. DEMANDA**

Con fecha 15 de julio del 2011, Don CACR interpone demanda de amparo contra la Gerencia de la Red Asistencial de Lambayeque – GRLA, de ESSALUD , solicitando que se le deje sin efecto el despido arbitrario del que fue objeto; y que, en consecuencia, se ordene su reposición en el cargo de médico asistencial del Policlínico Manuel Manrique Nevado del distrito de José Leonardo Ortiz, que se remitan los actuados al Ministerio Público para que formule denuncia penal y se inhabilite a los funcionarios implicados en su despido y que se pague las costas y los costos procesales.

Manifiesta que ingresó a laborar el 26 de agosto del 2010, mediante la suscripción de un contrato de suplencia, el mismo que se ha desnaturalizado debido a que si bien fue contratado para suplir al trabajador MAIU en el Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre de La Victoria, sin embargo se le asignó otra en el plaza en el Policlínico Manuel Manrique Nevado del distrito de José Leonardo Ortiz; agrega que el 7 de junio del 2011 fue despedido sin expresión de causa, vulnerándose sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso.

#### **FUNDAMENTOS DE HECHO Y DERECHO:**

Señala que ingresó a trabajar para la Gerencia de la Red Asistencial de Lambayeque, el veintiséis de agosto del dos mil diez (26/08/2010) como Médico Asistencial del Policlínico Manuel Manrique Nevado del Distrito de José Leonardo Ortiz, y detalla lo siguiente:

- ✓ Que ha acumulado un Record Laboral de diez meses.
- ✓ Que, su ingreso a la entidad, fue a través de un Contrato de Suplencia, el cual se prorrogó en varias oportunidades, en el último se le contrató hasta el treinta y uno de julio del dos mil once (31/07/2011).
- ✓ Que la denuncia en realidad se trata de una Relación a Plazo Indeterminado por haberse desnaturalizado.
- ✓ Que, se le contrató para suplir al trabajador MAIU, quien es Médico Asistencial del Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre del Distrito de La Victoria.
- ✓ Que, sin embargo, la entidad le asignó a otra plaza que no fue la contratada.
- ✓ Que, se le contrató para la plaza del Médico del Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre de La Victoria; sin embargo, nunca tomó posesión de dicha plaza

sino de otra plaza ubicada en el Policlínico Manuel Manrique Nevado del Distrito de José Leonardo Ortiz.

- ✓ Que, existe Fraude Laboral.
- ✓ Que, el siete de junio del dos mil once (07/06/2011), la entidad demandada dispone dar por extinguida la relación laboral, sin mediar carta de pre aviso, ni carta de despido alguna.
- ✓ Que, su despido ha sido de hecho sin ninguna imputación de falta grave, el cual queda acreditado con el Acta de Verificación de Despido Arbitrario.
- ✓ Que, se ha lesionado su Derecho al trabajo y al Debido proceso, motivos que sustentan la procedencia del presente Proceso Constitucional.
- ✓ Que, sustenta su demanda en mérito a lo prescrito en los artículos 22), 27) y 139) Inc.03 de la Constitución Política del Perú, en cuanto a la debida protección de los Derechos Constitucionales al “Derecho al Trabajo”, a la “Debida protección contra el despido arbitrario” y al “Debido Proceso”.
- ✓ Por otro lado, cita el artículo 61 del Decreto Supremo 003-97-TR para sustentar lo anteriormente mencionado, señalando que “El contrato accidental de Suplencia es aquel celebrado entre un empleador y trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia...”
- ✓ De igual forma, sustenta su requerimiento en lo prescrito en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, específicamente en el artículo 31, con igual concordancia con lo estipulado en artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, que señala: “La prohibición del empleador de despedir al trabajador sin haberle imputado la causa justa de despido y otorgando un plazo no menor a 6 días naturales para que pueda defenderse de dichos cargos, salvo el caso de falta grave flagrante”.

**ANEXOS:**

1. Copia Legible del DNI: 165464690.
2. Originales de las Boletas de Pago (octubre 2010 a abril 2011).
3. Copia legible del Contrato de Suplencia del 26/08/10.
4. Copia fedatizada de la Prórroga del Contrato de Suplencia del 01/01/11.
5. Copia fedatizada de la Prórroga del Contrato de Suplencia del 01/03/11.
6. Copia legible de la Carta 3440-ORRRHH-OADM-GRALA-JAV-ESSALUD-2010 del 24/08/10.
7. Copias legibles de las Actas de Actuaciones Inspectivas de Investigación del 08/06/11.
8. Copia fedatizada del Acta de Verificación de Despido del 11/07/11.



## 1.2. CONTESTACION DE LA DEMANDA

Solicita que se declare INFUNDADA la demanda, expresando que en el contrato suscrito por el demandante no ha sido desnaturalizado y que no fue despedido, sino que se le puso término a su relación laboral, en virtud a las facultades previstas en la Directiva N°001-PE-ESSALUD-2010, asimismo, ***interpone excepciones de Falta de Legitimidad para Obrar e Incompetencia.***

### FUNDAMENTOS DE HECHO Y DERECHO

Señala que efectivamente reconoce que existió relación laboral con el demandante, pero bajo la modalidad de CONTRATO DE SUPLENCIA, pero aduce que deberá declararse IMPROCEDENTE en base a los siguientes argumentos:

- ✓ Que, ha existido vínculo laboral con el demandante hasta la fecha que reingresó el titular de la plaza.
- ✓ Que, siempre su relación con ESSALUD fue un contrato a plazo fijo modalidad de suplencia, desde el veintiséis de agosto del dos mil diez (26/08/10).
- ✓ Que, es falso que haya desnaturalización del contrato, si de los mismos se deduce que estos fueron a plazo fijo.
- ✓ Que, estamos ante un CONTRATO MODAL y no ante uno de duración indeterminada.
- ✓ Que, lo que ha existido es el término de su vínculo laboral, conforme al documento dirigido al actor por conducto notarial, mediante la Carta 1752-GRALA de fecha treinta de mayo y notificada el primero de junio del dos mil once (01/07/11).
- ✓ Que, el demandante actuando de MALA FE acude a la zona de trabajo para tratar de conseguir que se diga que existe desnaturalización.
- ✓ Que, el actor tuvo un contrato modal que culminó el treinta de mayo del dos mil once (30/05/11), nunca tuvo titularidad de cargo.
- ✓ Que, la contratación con el actor se da en el marco de las Normas de Austeridad y Racionalidad en el gasto de ESSALUD.
- ✓ Señala de igual forma que de disponer una reincorporación a plazo indeterminado del demandante, sería actuar en contravención de lo dispuesto por la Ley 28411 "Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto", la cual exige para incorporar a un personal cumplir con el requisito ineludible de una PLAZA PRESUPUESTAL VACANTE.

## **ANEXOS:**

1. Copia del DNI del apoderado.
2. Copia de Poder del apoderado judicial.
3. Contrato primigenio y prórrogas.
4. Carta N°1752-GRALA-JAV-ESSALUD-2011 de conclusión de vínculo laboral.
5. Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Artículo 61° del TUO del Decreto Legislativo 728.
6. Directiva N° 001-PE-ESSALUD-2010, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°665-PE-ESSALUD-2010, Normas de Austeridad, Racionalidad, Disciplina y Calidad del gasto de ESSALUD para el Ejercicio Presupuestal 2011.
7. Jurisprudencia

### 1.3. ABSUELVE EXCEPCIONES DE FALTA DE LEGITIMIDAD PARA OBRAR E INCOMPETENCIA

Mediante Resolución N° 06, de fecha 01/06/12, el Quinto Juzgado Especializado Civil de Chiclayo, se manifiesta en base a los siguientes argumentos:

- Que, en base a la Falta de Legitimidad para Obrar del demandante, debe tenerse en cuenta que con el simple hecho que existan boletas de pagos de ingresos mensuales, asimismo, un **CONTRATO DE TRABAJO BAJO LA MODALIDAD DE SUPLENCIA**, con dichos documentos, se encuentra acreditando que se encuentra perfectamente legitimado para la acción tutelar promovida.
- Que, en base a la Excepción de Incompetencia, ya existe **PRECEDENTE VINCULANTE**, que ha esclarecido la competencia en cuanto a derechos laborales, se trata del Expediente N°206-2005-PA/TC, en su Fundamento Octavo “Respecto al despido sin imputación de causa, la jurisprudencia es abundante y debe hacerse remisión a ella para delimitar los supuestos en lo que el amparo se configura como vía idónea para reponer el derecho vulnerado...”, de igual forma, sigue la misma línea, según lo establecido en el artículo 5 inc 1 del Código Procesal Constitucional, es por ello que se señala que no existe sustento y en aplicación del principio de favorecimiento del proceso, debe darse curso a la demanda instaurada.

#### **POR LO QUE RESUELVE:**

Declarar **INFUNDADAS** las **EXCEPCIONES DE FALTA DE LEGITIMIDAD PARA OBRAR** del demandante, y de **INCOMPETENCIA**, propuestas por la demandada, en ese sentido, se tiene por **SANEADO EL PROCESO** y se corre traslado los autos a despacho para emitir **SENTENCIA**.

#### **1.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante Resolución N° 07, de fecha 11/06/12, el Quinto Juzgado Especializado Civil de Chiclayo, argumenta su decisión específicamente en los dos literales que procedo a redactar:

**DÉCIMO:** De la valoración de los medios de prueba, se advierte que:

**1]** En el referido **CONTRATO MODAL DE SUPLENCIA:**

- Al actor se le contrata para que labore en el Servicio Médico Quirúrgico del Policlínico “Manuel Manrique Nevado”.
- La entidad demandada requería sustituir al servidor Dr. MAIU del Policlínico “Manuel Manrique Nevado”.

**2]** De lo señalado ***se advierte que hubo coincidencia entre el cargo que iba a sustituir y el lugar donde se iban a realizar las labores***, por lo cual queda desvirtuado lo señalado por la parte demandante al expresar en su escrito de demanda que se le contrató para la plaza del Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre de La Victoria.

**DÉCIMO PRIMERO:**

**1]** El actor además señaló que su despido es INCAUSADO, porque no se le cursó carta de pre aviso de despido ni tampoco la de despido.

**2]** Respecto a esto, cabe señalar que, si bien la última prórroga de su contrato señalaba que su vigencia comprendía hasta el treinta y uno de julio del dos mil once, también es cierto que en la cláusula cuarta de su contrato de trabajo se precisaba que: *“ESSALUD reserva el puesto del titular quien conserva suderecho de readmisión en la Institución, operando con su reincorporación oportuna la extinción del presente contrato”*.

**3]** Por lo tanto, al haber concluido el encargo conferido al servidor Dr. MAIU, quien fue sustituido por el demandante, tal y como consta en la Carta Notarial, el contrato de trabajo del actor ha culminado por lo dispuesto en la cláusula cuarta del mismo.

Asimismo, sustenta que por todo lo señalado no existe desnaturalización laboral y si lo fuese, la parte demandante no acreditó vulneración del derecho al trabajo, ni vulneración al derecho a la defensa.

**POR LO QUE RESUELVE:**

Declarar **INFUNDADA** la pretensión de amparo interpuesta por **CACR** contra **Gerencia de la Red Asistencial de Lambayeque – GRLA de ESSALUD**, por no haberse acreditado vulneración de derecho constitucional alguno.

## 1.5. RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 18/06/12, la parte demandante apela la Resolución N° 07, que declara INFUNDADA LA DEMANDA, considerándola injusta e ilegal, por lo cual argumenta en los términos siguientes:

- ✓ Declara que existe un **ERROR** en la decisión, ya que en la Sentencia se alega que existió “**coincidencia entre el cargo que iba a sustituir y el lugar en donde se iban a realizar las labores**”, situación que no se adecúa a la realidad, ya que el actor fue contratado para SUPLIR al trabajador MAIU, quien realizaba labores para el Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre de La Victoria, sin embargo, pese a que su contratación fue de persona por persona, se le derivó al Policlínico Manuel Manrique Nevado del Distrito de José Leonardo Ortiz.
- ✓ Es por ello, que se configura la desnaturalización laboral en amparo de lo señalado en el artículo 77, literal “D” del Decreto Supremo 003-97-TR “Los Contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”.
- ✓ Asimismo, sustenta que partiendo de que nos encontramos frente a una relación laboral a plazo indeterminado, se me despide sin causa alguna o motivo aparente, sin mediar carta de pre aviso, ni carta de despido, situación que origina el DESPIDO INCAUSADO, generando vulneración al derecho constitucional al trabajo

## 1.6. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Mediante Resolución N° 15, de fecha 10/12/12, la Sala Constitucional de Lambayeque emite la **SENTENCIA**, en base a los siguientes fundamentos:

- ✓ A manera de profundización la Sala señala que el fenómeno de flexibilización de Derecho al Trabajo ha impuesto pues un cambio fundamental en las tendencias de contratación laboral, generando que cada vez sea más usual la contratación modal, a efectos de reducir los costos de contratación, haciendo a un lado el concepto de contratación a plazo indeterminado y reduciendo su nivel de incidencia a excepción de los concursos públicos, modalidad que supone ingresar a trabajar con un rango de mayor estabilidad.
- ✓ De igual forma, en cuanto a la desnaturalización la Sala se pronuncia estableciendo que *“El desarrollo de la jurisprudencia constitucional ha advertido que la desnaturalización de un Contrato de Trabajo, implica la eficacia **Restitutiva** del derecho concernido, reservándose para la justicia laboral ordinaria la eficacia **Resarcitoria** del derecho afectado, en ese sentido, la restitución implicaría una reincorporación del trabajador a su plaza de trabajo, en tanto que el resarcimiento exigiría el abono de los sueldos por indemnización por despido a que hubiere lugar”*.
- ✓ Basándose en el fondo de la controversia la Sala señala que es pertinente validar la decisión del A-quo, en tanto los aspectos materiales del Contrato de Suplencia, han sido cumplidos de conformidad con el marco legal vigente.
- ✓ Sin perjuicio de lo mencionado, la Sala señala que “Ciertamente la emplazada debió regularizar contractualmente que el lugar de ejecución de la plaza debió atenerse a lo real, (Policlínico Carlos Castañeda Iparraquirre de la Victoria) y no al de (Policlínico Manuel Manrique Nevado de José Leonardo Ortiz).
- ✓ Sin embargo, la Sala señala que la plaza fue cubierta de igual forma con el mismo fin de desarrollar la labor de Médico Asistencial y que, por lo tanto, no nos encontramos frente a una falla estructural del Contrato de Trabajo, sino ante una cuestión que pudo regularizarse administrativamente, en ese sentido, la Sala considera que no se ha configurado una cuestión de fraude, aspecto que requiere ser probado, demostrado y debidamente acreditado. En conclusión, no se ha producido una vulneración ostensible del Derecho al Trabajo.

### **POR LO QUE RESUELVE:**

**CONFIRMAR** el auto que declara **INFUNDADAS** las excepciones deducidas por la demandada y **CONFIRMA** la **SENTENCIA** apelada que declara **INFUNDADA** la demanda.

## 1.7. RECURSO DE AGRAVIO CONSTITUCIONAL

Con fecha 07/01/13 y al amparo del Artículo 18 de la Ley N° 28237 y según lo establecido en el artículo 18 del Código Procesal Constitucional, en el plazo perentorio correspondiente, interpone Recurso de Agravio Constitucional con el fin de que el Tribunal Constitucional REVOQUE la Resolución N° 15 emitida por la Sala Constitucional de Lambayeque, por lo que fundamenta lo siguiente:

- ✓ Que, si bien es cierto la Sala declara INFUNDADA la demanda, en el considerando DÉCIMO y DÉCIMO PRIMERO, llega a la conclusión que ESSALUD debió regularizar contractualmente que el lugar de ejecución de la plaza debió atenerse a lo real, (Policlínico Carlos Castañeda Iparaguirre de la Victoria) y no al de (Policlínico Manuel Manrique Nevado de José Leonardo Ortiz), de igual forma, reconoce que no nos encontramos frente a una falla estructural del Contrato de Trabajo, sino ante una cuestión que pudo regularizarse administrativamente.
- ✓ En ese sentido, la Sala Constitucional, **ACEPTA** la tesis del demandante de que **HA EXISTIDO UNA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE SUPLENCIA**, además el demandante sustenta que se ha fundamentado en la demanda que el CONTRATO DE SUPLENCIA, fue en realidad un Contrato que implicaba una relación a plazo indeterminado, ya que el actor nunca tomo posesión de la plaza que le correspondía según el contrato.
- ✓ Señala que la materialización de la desnaturalización se acredita con la **Carta 3440-ORRHH-OADM-GRALA-JAV-ESSALUD-2010** del 24/08/10, que señala que desde el 26 de Agosto del 2010 el actor fue contratado NO para ocupar la PLAZA de Médico Asistencial del Policlínico Carlos Castañeda Iparaguirre de la Victoria (PLAZA ORIGINAL DEL TITULAR), sino para ocupar otra PLAZA en el Policlínico Manuel Manrique Nevado de José Leonardo Ortiz, situación que fue constatada por la Autoridad Administrativa de Trabajo en el Acta de Actuaciones Inspectivas de Investigación- Diligencia de Constatación del 08 de junio del 2011.

## 1.8. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Con fecha 05/06/14, visto el Recurso de Agravio Constitucional interpuesto por el demandante contra la Resolución N°15 expedida por la Sala Constitucional de Lambayeque, que declaró INFUNDADA la demanda de autos, con dicho precedente el Tribunal Constitucional se pronuncia en base a los siguientes argumentos:

### A) **Sobre la afectación de los derechos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario**

- El Tribunal Constitucional cita el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR que dispone que *“Los Contratos de Trabajo sujetos a modalidad se desnaturalizan cuando, entre otros supuestos, el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en ese cuerpo legal”*.
- Asimismo, recoge lo suscrito en la Carta **3440-ORRHH-OADM-GRALA-JAV-ESSALUD-2010**, mediante la cual la Directora del Policlínico Manuel Manrique Nevado dispone que se le asigne al demandante las funciones que le corresponden, con lo cual se acredita que, en efecto el actor desempeñó el cargo de MÉDICO ASISTENCIAL P1 en el mencionado policlínico, tal como se consigna en el mencionado Contrato de Suplencia.
- Sin embargo, no obstante en el contrato se estipuló que se contrata al demandante para suplir al servidor MAIU, esto no ha sucedido en la realidad, puesto que como se corrobora en el Contrato a Plazo Indeterminado y en la Resolución N° 462-GRALA-ESSALUD-2002, el servidor MAIU fue contratado como MÉDICO CIRUJANO Nivel P2 y no labora en el Policlínico Manuel Manrique Nevado, sino en el Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre del Distrito de La Victoria, de lo que se desprende que **el demandante ocupó un puesto de trabajo del cual no era titular el trabajador supuestamente sustituido, lo cual ha traído como consecuencia la Desnaturalización del Contrato de Trabajo suscrito entre las partes, configurándose así una relación laboral a plazo indeterminado.**



- En ese sentido, al haberse determinado que **entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada**, el demandante solo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral; por lo tanto, *la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento del plazo del contrato, tiene el carácter de un Despido Arbitrario, lesivo del Derecho al Trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.*

## **B) Sobre la afectación de los Derecho al Debido Proceso y de Defensa**

- El Tribunal Constitucional cita el artículo 31 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señalando que “El empleador no podrá despedir a un trabajador por causa relacionada con su conducta laboral sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días(06) naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulen; es decir, el despido se inicia con una carta de imputación de cargos para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, efectuando su descargo en la forma que considere conveniente a su derecho”.
- El Tribunal Constitucional argumenta que al esclarecerse que nos encontramos frente a una relación laboral a plazo indeterminado y que el empleador dio por terminada la relación laboral sin expresar causa válida alguna, dicho despacho consideró pertinente corroborar que la entidad demandada **ha vulnerado el Derecho al Debido Proceso del recurrente, específicamente, su Derecho de Defensa.**

### **POR LO QUE RESUELVE:**

1. Declarar **FUNDADA**, en parte, la demanda en lo que respecta a la afectación de los Derechos al Trabajo, a la protección adecuada contra el Despido Arbitrario y al Debido Proceso; en consecuencia, **NULO** el despido arbitrario del demandante.
2. **ORDENAR** a la Gerencia de la Red Asistencial de Lambayeque-GRALA de ESSALUD que reponga a don CACR como trabajador a plazo indeterminado, en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel.

## **2. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE**

### **2.1. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE:**

- **Acción de Amparo ¿Vía idónea?**
- **Desnaturalización Contractual**
- **Despido Incausado**
- **Derecho a la defensa y al Debido Proceso**
- **Derecho a la debida protección contra el Despido Arbitrario**

### **2.2. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE:**

- **Acción de Amparo ¿Vía idónea?**

Tendríamos que comenzar definiendo lo que es una Acción de Amparo, que es aquella Garantía Constitucional que busca proteger los derechos constitucionales de los ciudadanos reconocidos en la Constitución diferentes a la protección de la libertad individual, a los derechos relacionados y los que protege el hábeas data; es decir, a través este proceso judicial constitucional cualquier ciudadano buscará la protección de derechos como a la propiedad, vida, salud, trabajo, identidad, no discriminación, seguridad social, libertad de expresión, de opinión, libertad sindical, debido proceso, derecho de defensa, entre otros.

En nuestro ordenamiento jurídico interno, y pues claramente nuestra Carta Magna en el artículo 200 Inciso 2 señala lo siguiente: “La Acción de Amparo procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los demás derechos reconocidos por Constitución...”

La parte demandada aduce que existen vías igualmente satisfactorias para conocer la materia en controversia como lo son el proceso ordinario laboral o el proceso contencioso administrativo, sosteniendo además que las acciones de garantía no son procesos para otorgar o reconocer derecho, sino para proteger y/o restituir los que ya han sido adquiridos.

A criterio personal, nosotros coincidimos que el proceso constitucional tiene por objeto una eficacia restitutoria, es decir, lograr una reposición al estado anterior de las cosas, pero no podemos coincidir en cuanto al no reconocimiento de un derecho vulnerado en vía constitucional, pues ello será a discreción del juez en el transcurso del proceso como tal, si se llegase a corroborar que existió un comportamiento lesivo a los derechos fundamentales reconocidos, asimismo, a todas luces resulta la vía constitucional idónea, ya que la vía constitucional es de naturaleza residual y exige dar respuesta rápida ante el peligro de un

daño inmediato e irreparable, conforme lo ha establecido uniformemente la jurisprudencia nacional.

En el presente caso, la parte demandante interpone Acción de amparo porque evidentemente nos encontramos ante un acto lesivo al Derecho al Trabajo, a la debida protección contra el despido arbitrario, al debido proceso, ya que se presume que el actor fue perjudicado con una Desnaturalización de su Contrato Modal (Contrato de Suplencia), dando indicios de un Despido Incausado en lo que la vía constitucional es perfectamente competente para conocer la materia en controversia según nuestra percepción.

Así pues, lo detalla el Tribunal Constitucional: “La acción de amparo procede contra el despido de un trabajador para reponerlo, tan sólo en los casos de despido nulo, **incausado** o fraudulento, conforme al criterio de este Tribunal, expresado en la STC 0976-2001-AA/TC”.

En ese sentido, queda claramente establecido que el demandante hizo un uso correcto de su derecho de acción al utilizar la vía constitucional del amparo, por tratarse de una vulneración al Derecho al trabajo y más, que merecían atención inmediata por el daño presuntamente ocasionado y lo que queda completamente corroborado por la abundante jurisprudencia sobre la materia.

- **Desnaturalización Contractual**

Definiendo conceptos según lo regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden ser: A) De **naturaleza temporal**: a) contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) contrato por necesidades del mercado; c) contrato por reconversión empresarial; B) De **naturaleza accidental**: a) contrato ocasional; b) contrato de suplencia; c) contrato de emergencia; y C) Contratos **de obra o servicio**: a) contrato específico; b) contrato intermitente y c) contrato de temporada [Artículo 4 del DS 003-97-TR].

Dichos contratos pueden desnaturalizarse por no haberse especificado con detalle la causa objetiva de la contratación y por no adecuarse a lo real, así pues, lo ha detallado el Tribunal Constitucional en el **Exp. 3683-2012-AA/TC** señalando “Por tanto, al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación, el referido contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo 003-97-TR”, de igual forma en el **Exp. 4598-2008-AA/TC** que señala que “Se deberá especificar en el contrato cuáles son los servicios a prestar por parte del trabajador y bajo qué condiciones deberá realizar dichos servicios; por consiguiente, si esto no fuera así, se habría desnaturalizado el referido contrato de trabajo”.

En el presente caso, el demandante deduce una Desnaturalización del Contrato Modal de Suplencia, especificando que el actor fue contratado para suplir al trabajador MAIU que laboraba en una plaza en el Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre del distrito de la Victoria, sin embargo, se le asignó una plaza diferente en el Policlínico Manuel Manrique Nevado del distrito de José Leonardo Ortiz , en donde realizaba funciones propias de la entidad de la cual no tuvo objeto la contratación, por lo cual lo lleva a inferir que es un trabajadora plazo indeterminado.

La parte demandada en contra sentido, deduce que es falso que haya desnaturalización del contrato, si de los mismos se deduce que estos fueron a plazo fijo y que nos estamos ante un contrato modal y no ante uno indeterminado, infiriendo que lo que realmente ha existido es el término de su vínculo laboral.

Nosotros coincidimos con la parte demandante que, si existió desnaturalización del contrato de suplencia, ya que el actor ocupó un puesto de trabajo del cual no era titular el trabajador supuestamente sustituido, es decir, no se adecuó a lo real lo que a todas luces contraviene lo estipulado en el Decreto supremo N°003-97-TR, que profundizaremos aún más nuestra posición en adelante.

- **Despido Incausado**

Existe reiterada jurisprudencia que aclara la figura del despido incausado que puede ser originada: *“Cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”*.

Asimismo, esta modalidad se establece de conformidad con la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente 1124-2002-AA/TC) y además, por lo que establece la Constitución Política del Perú en su Art. 27 que prescribe que **“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”**

De igual forma el Tribunal Constitucional, ha enfatizado el concepto en el Exp N°2252-2003-AA/TC, declarando: “La extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está viciada de nulidad-y, por consiguiente, el despido carece de efecto legal- cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos”.

- **Derecho a la defensa y al Debido Proceso**

El Tribunal Constitucional ha establecido en reiteradas jurisprudencias (STC N° 3359-2006-PA/TC) que el “Debido Proceso” y los derechos que lo conforman, entre ellos el Derecho a la defensa, resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica, peor aún se ha previsto la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión.

En ese sentido, si el empleador, considera que su trabajador cometió alguna falta, deberá comunicarle de forma inmediata, previamente y por escrito los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio; para así, otorgarle un plazo prudencial (6 días), a efectos de que mediante la expresión de los descargos correspondientes, el trabajador pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa.

Por otro lado, el derecho de defensa se encuentra reconocido expresamente por el art. 139, numeral 14 de nuestra Constitución, constituyendo un elemento del derecho al debido proceso. El Tribunal Constitucional ha sido enfático y preciso en cuanto a que el derecho de defensa queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial, cuando cualquiera de las partes resulta impedida, por concretos actos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos (STC 1231-2002-HC/TC).

- **Derecho a la debida protección contra el Despido Arbitrario**

Como se ha mencionado en los acápites anteriores, dicho derecho se encuentra prescrito en el Art. 27 de la Constitución, asimismo, el Tribunal Constitucional delimitó su contenido e interpretó qué debe entenderse por protección adecuada contra el despido arbitrario (STC 976-2001-AA-/TC), asimismo, en la Sentencia del Tribunal Constitucional N°5650-2009-PA/TC (Precedente Vinculante), se reconocen dos tipos de protección en casos de despido arbitrario, de carácter excluyente y a elección del trabajador.

Entre ellos señala explícitamente el Tribunal los siguientes:

- A) **Protección de eficacia resarcitoria**, es decir, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario.
- B) **Protección de eficacia restitutoria**, es decir, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía constitucional a través del proceso de amparo constitucional, siempre y cuando el despido se haya producido de forma nula, fraudulenta o incausada, según lo fijado por el Tribunal en jurisprudencia ya mencionada.

### **3. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS Y LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS**

En el análisis precedente, intentamos ya deslizar una probable posición frente a los hechos, ya que evidentemente al puntualizar de manera objetiva los problemas jurídicos relevantes en el presente proceso, nos conlleva a revisar algunos conceptos jurídicos, jurisprudencia relevante que versa sobre la materia en conflicto y doctrina laboral del mismo modo, que básicamente abordan el tema de la Desnaturalización laboral de los Contratos Modales y que sin querer y a la luz de los hechos, vamos acercándonos a una posición justa a derecho, según criterios estrictamente personales.

Para ello, puntualizaremos nuestra posición desde la última expresión del Quinto Juzgado Especializado Civil de Chiclayo (Primera Instancia) hasta la Sentencia del Tribunal Constitucional, de manera puntual y pertinente.

#### **3.1. RESOLUCIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El Quinto Juzgado Especializado Civil de Chiclayo declara INFUNDADA la demanda, específicamente en el criterio establecido por el Décimo Primero y Décimo Segundo considerando, que en síntesis declara lo siguiente: **“De lo señalado se advierte que hubo coincidencia entre el cargo que iba a sustituir y el lugar donde se iban a realizar las labores, por lo cual queda desvirtuado lo señalado por la parte demandante al expresar en su escrito de demanda que se le contrató para la plaza del Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre de La Victoria”**.

De igual forma, en cuanto al Despido incausado señala lo siguiente: “En la cláusula cuarta de su contrato de trabajo se precisaba que: ***ESSALUD reserva el puesto del titular quien conserva su derecho de readmisión en la Institución, operando con su reincorporación oportuna la extinción del presente contrato***, por lo tanto, al haber concluido el encargo conferido al servidor Dr. MAIU , quien fue sustituido por el demandante, el contrato de trabajo del actor ha culminado.

Nos resulta adecuado, establecer que no nos encontramos de acuerdo con el criterio desarrollado por dicho colegiado, ya que evidentemente la naturaleza del contrato de suplencia ha sido quebrantada, porque el artículo 61 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR es muy claro y define al Contrato de Suplencia como *aque* **“Contrato accidental suscrito entre un empleador y un trabajador, a efectos de que este último sustituya a un trabajador estable, cuyo vínculo se encuentra suspendido por alguna causa justificada en la legislación vigente (v.g. por encargatura), o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Teniendo por plazo de duración, la que resulte necesaria según las circunstancias”**.

Bajo esa misma premisa, el colegiado debió entender que el trabajador CACR fue contratado para suplir directamente al trabajador MAIU, es decir, tendría que realizar las mismas labores y en el mismo lugar de residencia laboral del trabajador suplantado, no como lo que sucedió en evidencia de los hechos, que el trabajador suplente preste servicios en un Policlínico en el cual no realizaba labores el titular de la plaza.

El colegiado advierte que existió “coincidencia” entre el cargo que iba a sustituir y el lugar donde se iban a realizar las labores, situación que desestimamos totalmente ya que a nuestro parecer no resulta causal alguna para desestimar la pretensión del demandante, ya que el objeto de la contratación del actor no se condiciona al hecho de si fue para el Policlínico Manuel Manrique Nevado de José Leonardo Ortiz o para el Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre de La Victoria, en contra sentido, el objeto de la contratación se da en virtud de la **SUPLENCIA DEL TITULAR DE LA PLAZA**, es decir, si el titular de la plaza laboraba en el Distrito de la Victoria, el suplente debió realizar sus funciones en el mismo establecimiento, cumpliendo de tal forma lo estipulado en el Contrato de Suplencia.

A nuestro parecer el colegiado olvida extraer uno de los principios fundamentales en el Derecho Laboral el cual es el Principio de Primacía de la Realidad, que según *Ferrero Rebagliati, R. (1989) en su libro de Derecho Constitucional. Derecho del Trabajo*, establece que este principio es muy conocido, en virtud del cual, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Este principio se aplicaría, en caso se quiera demostrar la desnaturalización de un contrato modal. En ese sentido, constituye un mecanismo de preservación del ordenamiento jurídico laboral basado en la indisponibilidad de gran parte de las normas laborales, lo que este principio procura rescatar son:

- a) Probar la existencia de una relación contractual entre las partes
- b) Establecer aquellas condiciones que puedan exceder el nivel mínimo de protección de las normas laborales.

El Tribunal Constitucional se ha referido respecto a la primacía de la realidad mediante la Casación 2009-2006 Ucayali; sosteniendo: “El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho, base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y, además, como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°). Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea enfocado precisamente en estos términos”.

En ese sentido, existe una transgresión a dicho principio y se pretende sorprender al trabajador con un Contrato modal que a todas luces ha sido desnaturalizado y por ende dio como resultado una relación laboral a plazo indeterminado, situación que nuevamente nos conlleva a desmerecer la opinión del experto colegiado de discernir que no existe despido incausado, ya que el titular de la plaza termina su encargatura y regresaría a su plaza original, suponiendo que con ello se da fin al contrato de suplencia, ello nos hace hacernos la siguiente pregunta: ¿Cómo podría regresar a su plaza, si en virtud del principio de primacía de la realidad, examinamos que el Dr. CACR (Su suplente), ocupó una plaza distinta a la que el ostentaba originalmente?

Coincidimos con la parte demandante en todos sus extremos, ya que nos encontramos frente a una relación a plazo indeterminado totalmente corroborable y habiendo la entidad dado por concluido la relación laboral a plazo indeterminado, da nacimiento inmediato a un evidente Despido incausado, ya que no fue previsto con una carta de pre aviso, ni carta de despido alguna, la entidad de manera arbitraria da por concluida la relación laboral el 07 de junio del 2011, vulnerando lo estipulado en la Constitución en cuanto al Derecho al trabajo y a la debida protección contra el despido arbitrario.

### **3.2. RESOLUCIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA**

La Sala Constitucional de Lambayeque Confirma la sentencia que declara INFUNDADA la demanda, estableciendo específicamente en sus numerales 10) y 11) lo siguiente: “Que es pertinente validar la decisión del A-quo, en tanto los aspectos materiales del Contrato de Suplencia, han sido cumplidos de conformidad con el marco legal vigente”

Sin perjuicio de lo mencionado, la Sala señala que **“Ciertamente la emplazada debió regularizar contractualmente que el lugar de ejecución de la plaza debió atenerse a lo real, (Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre de la Victoria) y no al de (Policlínico Manuel Manrique Nevado de José Leonardo Ortiz)”**.

Sin embargo, la Sala señala que la plaza fue cubierta de igual forma con el mismo fin de desarrollar la labor de Médico Asistencial y que, por lo tanto, **no nos encontramos frente a una falla estructural del Contrato de Trabajo, sino ante una cuestión que pudo regularizarse administrativamente**, en ese sentido, la Sala considera que no se ha configurado una cuestión de fraude, aspecto que requiere ser probado, demostrado y debidamente acreditado. En conclusión, no se ha producido una vulneración ostensible del Derecho al Trabajo.

Nosotros consideramos que la opinión de la Sala Constitucional se va acercando más a la verdad material de los hechos en comparación con la Primera Instancia, ya que si bien es cierto no reconoce irregularidades



objetivas en el Contrato de suplencia, si reconoce que existe una falla que pudo regularizarse administrativamente y que el objeto de la contratación debió atenerse a lo real, es decir, la Sala nos dice que el trabajador debió laborar en la misma plaza del titular (La Victoria) y que la entidad antes de que se inicie acciones judiciales debió regularizar al trabajador suplente en la plaza original del Dr. MAIU.

Evidenciando el error incurrido, la Sala reconoce de esta forma que existe una desnaturalización del Contrato de suplencia, ya que no se cumplen los fines de la contratación. Ello nos lleva a profundizar aún más en lo que concierne a desnaturalización de los contratos modales, según la doctrina preponderante sobre materia laboral.

Siendo así, De *Lama Laura, M., & Gonzales Ramírez, L. (2010) en su publicación en Gaceta Jurídica sobre Desnaturalización en las Relaciones Laborales*, señala que la desnaturalización laboral se deriva del verbo "desnaturalizar" e implica aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir cuando se desvirtúa.

Ello significaría que algo nace siendo "A" pero por diversas razones se convierte o transforma en "B". Luego, la desnaturalización implica que la situación "A" va perdiendo, por distintas circunstancias, la esencia o cualidades que le permitían ser tal, estas se van desgastando y diluyendo hasta que pierde la calidad de "A" desembocando en una situación diferente: "B", es decir el autor nos detalla que la desnaturalización rige efectos cuando se modificó el status original y dio origen a una nueva situación real diferente a la pactada, como sucede en el presente caso.

Asimismo en cuanto al resultado de una desnaturalización de un contrato modal, *Carhuatocto Sandoval, H. (2002), en su publicación El Fraude y la Simulación en la Intermediación Laboral y la Terceración* señala que, una vez demostrada la desnaturalización del contrato de trabajo modal, la consecuencia y efecto no es otra que la determinación de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (regla general en nuestro ordenamiento jurídico), es decir, que solamente puede ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad, de lo contrario se trataría de un despido arbitrario, cuya proscripción garantiza el contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido por el Artículo 22 de la Constitución Política del Perú, por tanto, la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento del plazo del contrato, tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede, la reposición o la indemnización

Posición que compartimos plenamente, ya que existe abundante jurisprudencia y doctrina que señala que, al no cumplirse los requisitos de la contratación, o en su defecto al realizarse un fraude o simulación, se presume de forma inmediata una relación laboral a plazo indeterminado por

la causal de desnaturalización laboral, este caso no es ajeno a dicha realidad, ya que como se viene mencionando reiteradas veces el actor ocupó un puesto del cual no era titular el trabajador supuestamente sustituido, dicha causal es suficiente para dar por comprendida una relación a plazo indeterminado siguiendo la línea del Profesor Carhuactocto.

Para certificar que existe abundante jurisprudencia sobre desnaturalización de los contratos modales citaremos la Sentencia del Tribunal Constitucional del 19.12.2003 recaída en el Exp. 1874-2002-AA/TC; que refiere:

- ✓ El Decreto Supremo 003-97-TR en su artículo 77°, precisa que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales.
- ✓ Esta situación se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de 34 contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad.
- ✓ En tal sentido, un contrato suscrito bajo estos supuestos se debe considerar de duración indeterminada, y a partir de allí, cualquier determinación por parte del empleador para la culminación de la relación laboral sólo puede sustentarse en una causa justa establecida por ley; de lo contrario, se trataría de un despido arbitrario, cuya proscripción garantiza el contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido por el artículo 22° de la Constitución.”

Por consiguiente, dejando muy en claro cómo funciona la desnaturalización laboral según nuestra legislación vigente y por los alcances doctrinarios como jurisprudenciales, resulta pertinente dejar en claro que no compartimos la decisión final de la Sala, porque fue en dicha instancia que debió esclarecerse la controversia y no solo dar luces de una evidente transgresión al Contrato de Suplencia. Posteriormente el demandante interpone un Recurso de Agravio Constitucional con el fin de que pueda pronunciarse sobre la materia en discusión, el Tribunal Constitucional.

### **3.3. RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

Mediante Recurso de Agravio Constitucional interpuesto por el demandante, el Tribunal Constitucional se torna competente para conocer en última ratio por tratarse de vulneración a derechos fundamentales, en consecuencia, declara FUNDADA la demanda, NULO el despido arbitrario del demandante y ORDENA su reposición del Dr. CACR como trabajador a plazo indeterminado, basándose en los siguientes argumentos abreviados:

- ✓ **Sobre la afectación de los derechos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario**
  - En el contrato se estipuló que se contrata al demandante para suplir al servidor MAIU, esto no ha sucedido en la realidad, puesto que como se corrobora en el Contrato a Plazo Indeterminado y en la Resolución N° 462-GRALA-ESSALUD-2002, el servidor MAIU fue contratado como MÉDICO CIRUJANO Nivel P2 y no labora en el Policlínico Manuel Manrique Nevado, sino en el Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre del Distrito de La Victoria, de lo que se desprende que **el demandante ocupó un puesto de trabajo del cual no era titular el trabajador supuestamente sustituido, lo cual ha traído como consecuencia la Desnaturalización del Contrato de Trabajo suscrito entre las partes, configurándose así una relación laboral a plazo indeterminado.**
  - En ese sentido, al haberse determinado que **entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada**, el demandante solo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral; por lo tanto, *la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento del plazo del contrato, tiene el carácter de un Despido Arbitrario, lesivo del Derecho al Trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.*

✓ **Sobre la afectación de los Derecho al Debido Proceso y de Defensa**

- El Tribunal Constitucional cita el artículo 31 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señalando que “El empleador no podrá despedir a un trabajador por causa relacionada con su conducta laboral sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días(06) naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulen; es decir, el despido se inicia con una carta de imputación de cargos para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, efectuando su descargo en la forma que considere conveniente a su derecho”.
- El Tribunal Constitucional argumenta que al esclarecerse que nos encontramos frente a una relación laboral a plazo indeterminado y que el empleador dio por terminada la relación laboral sin expresar causa válida alguna, dicho despacho consideró pertinente corroborar que la entidad demandada **ha vulnerado el Derecho al Debido Proceso del recurrente, específicamente, su Derecho de Defensa.**

La Posición del Tribunal Constitucional consideramos que es una posición acorde a derecho, ya que en todo el proceso se persistió que existía un actuar negligente por parte de la entidad al no cumplir con la normativa que regula el Contrato modal de suplencia, generando una relación contractual a plazo indeterminado y por despedir a un trabajador sin previo aviso generando un despido incausado, a sabiendas que fue un trabajador contratado de manera “negligente”, ya que la entidad nunca le designó la plaza real de trabajo.

Queda totalmente sustentada nuestra posición, en cumplimiento del principio de primacía de la realidad, de legalidad y a los derechos constitucionalmente reconocidos al trabajo y a la protección debida contra el despido arbitrario, que en el mencionado proceso se llegó a salvaguardar el interés inicial de no desamparar a un trabajador que de buena fe contrató con una entidad estatal bajo la modalidad de suplencia, la culpa se encontró de manera directa en la entidad al cometer el tremendo error de otorgar una plaza diferente a la pactada, peor aún, en el transcurso como lo acotó la Sala Constitucional debió al menos regularizar de alguna forma al trabajador para evitar mayores percances judiciales.

En ese sentido, en la búsqueda del ideal de justicia, coincidimos con la sentencia del Tribunal Constitucional en todos sus extremos.

#### **4. CONCLUSIONES**

- Queda plenamente establecido que la vía idónea es la vía constitucional, en vista de la evidente urgencia de restituir las cosas a su estado anterior, producto del despido incausado, así pues, quedó fijado en la Sentencia del Tribunal Constitucional N°5650-2009-PA/TC: Protección de eficacia resarcitoria (Vía ordinaria / Indemnización), Protección de eficacia restitutoria, (Vía constitucional/ Reposición, Despido Incausado).
- Mediante el presente informe se ha pretendido dilucidar la evidente desnaturalización del contrato modal de suplencia, entendiéndose que, de corroborarse dicho precepto contrario a las normas laborales vigentes, otorga reconocimiento inmediato como trabajador a plazo indeterminado, en consecuencia, solo podrá ser despedido el trabajador por causa justa relacionada con su conducta o capacidad y previo procedimiento de ley.
- En esa misma línea, el colegiado debió invocar el principio de primacía de la realidad, de suma relevancia en el presente caso, ya que quedó claro que los hechos reales sopesaban a lo constituido como acto jurídico, en ese sentido, hubiesen permitido que el juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, deberá darle preferencia a lo primero, esto es, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad.
- Queda establecido que existió una vulneración al Derecho a la defensa y al Debido Proceso como ya se ha sustentado, ya que el Dr. CACR mantenía una relación laboral a plazo indeterminado con la entidad y el empleador diopor resuelto el contrato sin expresar causa válida, es decir, el recurrente fue despedido sin que se le haya remitido previamente una carta de imputación de faltas graves (Art. 31 D.S.003-97-TR), perjudicando de tal forma el derecho a la defensa del trabajador.
- La posición del Tribunal Constitucional, la cual compartimos, fue tajante, se logró acreditar que la entidad demandada habría vulnerado los derechos constitucionales al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso, en consecuencia, se corroboró la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas (Art.77 D.S.003-97-TR) y se procedió de acuerdo a ley a declarar como trabajador a plazo indeterminado al recurrente al haberse desnaturalizado el Contrato Modal desuplencia, como ya se ha sustentado en todo el presente informe.

## 5. **BIBLIOGRAFÍA**

- Constitución Política del Perú (Art.2, Art.22, Art.26, Art. 27).
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. “Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR (Art. 4, Art.31, Art.77, Art 61).
- Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (Art. 7).
- Ferrero Rebagliati, R. (1989) en su libro de Derecho Constitucional. Derecho del Trabajo
- De Lama Laura, M., & Gonzáles Ramírez, L. (2010) en su publicación en Gaceta Jurídica sobre Desnaturalización en las Relaciones Laborales.
- Carhuactocto Sandoval, H. (2002), en su publicación El Fraude y la Simulación en la Intermediación Laboral y la Tercerización.
- Carlos Blancas Bustamante “El despido en el Derecho Laboral Peruano”.
- Sentencia Tribunal Constitucional Exp.N°976-96-AA/TC
- Sentencia Tribunal Constitucional Exp.N°206-2005-PA/TC
- Sentencia Tribunal Constitucional Exp. 3683-2012-AA/TC
- Sentencia Tribunal Constitucional Exp N°2252-2003-AA/TC
- Sentencia Tribunal Constitucional N°5650-2009-PA/TC

6. ANEXOS

**SENTENCIA DEL  
TRIBUNAL  
CONSTITUCIONAL**



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL OTDA	
FOJAS	291



EXP. N.º 00831-2013-PA/TC  
LAMBAYEQUE

### VOTO DE LOS MAGISTRADOS MESÍA RAMÍREZ Y CALLE HAYEN

Visto el recurso de agravio constitucional interpuesto por don Roque David Calonge Rojas, abogado de don [redacted], contra la resolución expedida por la Sala Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, de fojas 224, su fecha 10 de setiembre de 2012, que declaró infundada la demanda de autos, los magistrados firmantes emite el siguiente voto:

#### ANTECEDENTES

Con fecha 15 de julio de 2011, don [redacted] interpone demanda de amparo contra la Gerencia de la Red Asistencial de Lambayeque-GRALA de EsSalud, solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario del que fue objeto; y que, en consecuencia, se ordene su reposición en el cargo de Médico Asistencial del Policlínico Manuel Manrique Nevado del Distrito de José Leonardo Ortiz, que se remitan los actuados al Ministerio Público para que formule denuncia penal y se inhabilite a los funcionarios implicados en su despido, y que se pague las costas y los costos procesales.

Manifiesta que ingresó a laborar el 26 de agosto del 2010, mediante la suscripción de un contrato de suplencia, el mismo que se ha desnaturalizado debido a que si bien fue contratado para suplir al trabajador [redacted] en el Policlínico Carlos Castañeda Iparraguirre de La Victoria, sin embargo se le asignó otra plaza, ubicada en el Policlínico Manuel Manrique Nevado del distrito de José Leonardo Ortiz; agrega que el 7 de junio del 2011 fue despedido sin expresión de causa, vulnerándose sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso.

El apoderado de la emplazada propone las excepciones de falta de legitimidad para obrar del demandante y de incompetencia, y contesta la demanda solicitando que se la declare infundada, expresando que el contrato suscrito por el demandante no ha sido desnaturalizado y que no fue despedido sino que se puso término a su relación laboral en virtud a las facultades previstas en la Directiva N.º 001-PE-ESSALUD-2010.

El Procurador Público Adjunto a cargo de los asuntos judiciales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo contesta la demanda solicitando que se la declare infundada, manifestando que la ley de creación de EsSalud le concede autonomía económica, presupuestal y administrativa que le permite establecer una relación laboral





TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
OTDA	
FOJAS	292



EXP. N.º 00831-2013-PA/TC  
LAMBAYEQUE

con sus trabajadores de acuerdo con las necesidades del servicio que presta, razón por la cual el trabajador suplente puede ser destacado para atender diversas áreas según las necesidades del servicio; y que, por otro lado, el contrato del demandante quedó resuelto también por reincorporación del titular de la plaza.

El Quinto Juzgado Especializado Civil de Chiclayo, con fecha 1 de junio del 2012, declaró infundadas las excepciones propuestas y, con fecha 11 de junio del 2012, declaró infundada la demanda, por estimar que se ha acreditado que hubo coincidencia entre el cargo que iba a sustituir el actor y el lugar donde iba a realizar sus labores, por lo que se ha desvirtuado la afirmación del demandante en el sentido de que se le contrató para ocupar una plaza en el Policlínico Carlos Castañeda Iparraguire de La Victoria.

La Sala Superior competente confirmó la apelada, por considerar que los aspectos materiales del contrato de suplencia suscrito por el demandante han sido cumplidos y "que el hecho de haberse ejecutado el contrato en el distrito de José Leonardo Ortiz" (sic) no constituye una irregularidad estructural del contrato, sino que debió regularizarse administrativamente.

#### FUNDAMENTOS

##### 1) Delimitación del petitorio

El demandante solicita su reposición en el cargo que venía ocupando, sosteniendo que ha sufrido un despido arbitrario. Afirma que su vínculo laboral se desnaturalizó y que en los hechos se configuró una relación laboral a plazo indeterminado.

##### 2) Consideraciones previas

2.1. En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, en el presente caso corresponde evaluar si el recurrente fue objeto de un despido arbitrario.

##### 3) Sobre la afectación de los derechos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	OTDA
FOJAS	293



EXP. N.º 00831-2013-PA/TC  
LAMBAYEQUE

### 3.1. Argumentos de la parte demandante

El demandante afirma que ha sido víctima de un despido sin expresión de causa, violatorio de sus derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, debido a que no obstante mantener con la entidad emplazada un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por haberse desnaturalizado el contrato modal de suplencia celebrado con la entidad emplazada, fue despedido de manera incausada.

### 3.2. Argumentos de la parte demandada

La parte demandada argumenta que no se desnaturalizó el contrato del demandante debido a que la ley de creación de EsSalud le concede autonomía económica, presupuestal y administrativa que le permite establecer una relación laboral con sus trabajadores de acuerdo con las necesidades del servicio que presta, razón por la cual el trabajador suplente puede ser destacado para atender diversas áreas según las necesidades del servicio.

### 3.3. Consideraciones

- 3.3.1. El derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Al respecto, estimamos que el contenido esencial del referido derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Respecto al derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27º de la Constitución, se debe señalar que el Tribunal Constitucional, en la STC N.º 00976-2001-AA/TC, delimitó su contenido e interpretó que debe entenderse por protección adecuada contra el despido arbitrario. Asimismo, ha reconocido en reiterada jurisprudencia (por



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
OTDA  
FOJAS 299



EXP. N.º 00831-2013-PA/TC  
LAMBAYEQUE

Por estos fundamentos, nuestro voto es por:

1. Declarar **FUNDADA**, en parte, la demanda en lo que respecta a la afectación de los derechos al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso; en consecuencia, **NULO** el despido arbitrario del demandante.
2. **ORDENAR** a la Gerencia de la Red Asistencial de Lambayeque-GRALA de EsSalud que reponga a don [redacted] como trabajador a plazo indeterminado, en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22.º y 59.º del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos procesales.
3. Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda en los extremos referidos a la aplicación del artículo 8º del Código Procesal Constitucional y al pago de costas procesales.

Sres.

MESÍA RAMÍREZ  
CALLE HAYEN

Lo que certifico:

OSCAR DÍAZ MUÑOZ  
SECRETARIO RELATOR  
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

