

necesaria la determinación sobre la verdad o falsedad de los hechos y documentos que justifiquen el despido mediante la actuación de medios probatorios, posibilidad negada en el proceso de amparo, y determinante de la improcedencia de la demanda según el TC.

## BIBLIOGRAFÍA

- Diálogo con la Jurisprudencia N° 49, año 8, octubre de 2002 AAVV "Estudios sobre la Jurisprudencia Constitucional en materia laboral y provisional", Academia de la Magistratura y Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, Lima, octubre de 2004.
- DOLORIER TORRES, Javier Ricardo y Frank Espinoza Laureano. "La inconstitucionalidad del despido AD NUTUM y la validez de la regulación del cese colectivo en el fallo del Tribunal Constitucional sobre el caso Telefónica."
- SAENZ DAVALOS, Luis. "Las innovaciones del CPConst. en el Proceso Constitucional de Amparo". En: Introducción a los procesos constitucionales. Lima: Jurista Editores, 2005, p.133
- BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El despido en el Derecho Laboral Peruano. Lima: Ara editores, 2002.

## LA PROCEDENCIA DEL AMPARO EN DEFENSA DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE ENTRADA (A PROPÓSITO DEL EXP. N° 06080-2005-PA/TC)

FRANK ESPINOZA LAUREANO\*

*Partiendo de un caso concreto que fue resuelto por el Tribunal Constitucional (el caso Vásquez), revisaremos temas como la estabilidad laboral de entrada, el plazo máximo de los contratos sujetos a modalidad, la formalidad escrita de los contratos modales, el fraude a la ley, el principio de causalidad, la procedencia del amparo y la ausencia de etapa probatoria en los procesos constitucionales.*

### Sumario

I. Introducción. II. El caso Vásquez (Exp. N° 06080-2005-PA/TC). III. El caso Runciman (Cas. N° 1809-2004). IV. La desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad. V. La ausencia de etapa probatoria en los procesos constitucionales. VI. Aplicación al caso concreto. VII. La procedencia del amparo en defensa de la estabilidad laboral de entrada. Bibliografía.

## I. INTRODUCCIÓN

Con la sentencia expedida en el caso Baylón (Expediente N° 0206-2005-PA/TC), el Tribunal Constitucional ha sentado las bases para la delimitación de las competencias entre los tribunales de amparo y los juzgados laborales.

\* Bachiller en Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Particularmente, en lo referido a la estabilidad laboral de salida<sup>1</sup>, se han establecido los criterios de procedencia del amparo en los casos de despidos incausados, fraudulentos y nulos.

Desde entonces, el propio Tribunal así como los juzgados de instancias inferiores, han aplicado dichos lineamientos al momento de resolver los procesos de amparo. Pero también se han desarrollado criterios adicionales, cuando el análisis de las pretensiones no se podía limitar a la procedencia del despido.

Un ejemplo de ello, es el caso Vásquez (Expediente N° 06080-2005-PA/TC) cuyas implicancias serán revisadas a lo largo de esta ponencia. En dicha sentencia, se examina uno de los principales aspectos de la estabilidad laboral de entrada: la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad.

Expondremos los alcances del caso Vásquez, comparándolo con otro fallo similar (y en apariencia contradictorio) emitido recientemente por la jurisdicción ordinaria: el caso Runciman (Casación N° 1809-2004).

## II. EL CASO VÁSQUEZ (EXP. N° 06080-2005-PA/TC)

A continuación, reproducimos el texto de esta sentencia (los subrayados son nuestros):

*"EXP. 06080-2005-PA/TC  
LAMBAYEQUE  
ANA RUTH  
VÁSQUEZ FERNÁNDEZ*

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

*En Lima, a los 3 días del mes de marzo de 2006, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, con la asistencia de los magistrados Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen y Landa Arroyo, pronuncia la siguiente sentencia.*

<sup>1</sup> "La estabilidad laboral comprende dos reglas básicas, de las cuales la primera opera en el momento de la contratación y la segunda en el de la extinción. La regla "de entrada" consiste en la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la temporal, la que se traduce al admitir la celebración de contratos de duración determinada sólo cuando la naturaleza de la labor que el trabajador va a cumplir sea temporal. La regla "de salida" conlleva la prohibición del despido injustificado, esto es, carente de una causa contemplada en la ley y acreditada ante un organismo imparcial". NEVES MUJICA, Javier. "La estabilidad laboral en la Constitución de 1993", p. 45 - 54. En: Lecturas sobre temas constitucionales. Lima. Comisión Andina de Juristas. N° 11 (dic. 1995). p. 45. En opinión de Neves, el artículo 27° de la Constitución omite mencionar el término "estabilidad laboral", aunque se refiere evidentemente a él. *Ibid.*, p. 48.

## ASUNTO

*Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Ana Ruth Vásquez Fernández contra la sentencia de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, de fojas 417, su fecha 1 de julio de 2005, que declara improcedente la acción de amparo de autos.*

## ANTECEDENTES

*Con fecha 7 de julio de 2003, la recurrente interpone demanda de amparo contra el Servicio Nacional de Sanidad Agraria (Senasa), solicitando que se declare inaplicable el Memorandum 1138/2003/AG-SENASA-OGA, de fecha 1 de julio de 2003, mediante el cual se le comunica que su contrato de trabajo se extingue el 30 de junio de 2003 y que no será renovado; que, en consecuencia, se ordene su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando. Manifiesta que fue despedida arbitrariamente mediante el memorándum cuestionado, ya que en conjunto sus contratos de trabajo modales superan el período legal de cinco años, razón por la cual han sido desnaturalizados, razón por cual [sic.] sólo podía ser despedida por una causa justa.*

*El emplazado propone la excepción de incompetencia y contesta la demanda precisando que la accionante no ha sido despedida mediante el susodicho memorándum, sino que mediante este documento se le comunicó que su último contrato de trabajo vencía el 30 de junio de 2003. Agrega que la decisión de [no] renovarle su contrato de trabajo se debe a que, durante sus labores, cometió irregularidades.*

*El Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales del Ministerio de Agricultura contesta la demanda aduciendo que la demandante, al suscribir su último contrato de trabajo, tenía pleno conocimiento de cuando iba a vencer; y que, por lo tanto, no fue despedida arbitrariamente.*

*El Primer Juzgado Civil de Chiclayo, con fecha 15 de junio de 2004, declara improcedente la demanda considerando que la controversia debe ventilarse en un proceso que disponga de etapa probatoria.*

*La recurrida confirma la apelada por el mismo fundamento.*

## FUNDAMENTOS

- En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativos a materia laboral individual privada, establecidos en los Fundamentos 7 a 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante de conformidad con*

lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, este Tribunal considera que, en el presente caso, procede efectuar la verificación del despido arbitrario alegado por la recurrente.

2. En su escrito de demanda, la recurrente aduce que los contratos de trabajo sujetos a modalidad que suscribió con el emplazado deben ser considerados contratos de duración indeterminada, debido a que, en conjunto, superan la duración máxima de cinco años, de modo que, habiéndose dado por extinguida su relación laboral, sin expresión de una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, se ha configurado un despido arbitrario, vulneratorio de su derecho constitucional al trabajo.  
Por su parte, el emplazado sostiene que la demandante fue contratada a plazo fijo, ya que suscribió contratos para obra o servicio, por lo que, al haberse vencido el plazo de su último contrato, se extinguió la relación laboral que mantenían.
3. De los argumentos esgrimidos por las partes, se desprende que la cuestión controvertida consiste en determinar si los contratos de trabajo sujetos a modalidad que suscribió la demandante han sido desnaturalizados, a efecto de establecer si se ha originado un contrato de trabajo a plazo indeterminado; en cuyo caso la demandante no podía ser despedida sino por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.
4. Sobre el particular, conviene precisar que este Tribunal no califica el despido arbitrario en los términos establecidos por el artículo 34 del Decreto Supremo 003-97-TR, sino que evalúa el despido laboral siempre que este resulte lesivo, o no, de derechos fundamentales. Por lo tanto, en caso de que ello se verifique, obligatoriamente se pronunciará en su sentencia conforme a la finalidad restitutoria propia del proceso de amparo.
5. Con los contratos de trabajo y las boletas de pago obrantes de fojas 3 a 53, se acredita que la demandante trabajó para el Senasa desde el 6 de abril de 1998 hasta junio de 2003, es decir, que laboró por más de cinco años ininterrumpidos mediante contratos para obra o servicio, los cuales se celebran cuando así lo exige la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.
6. Por otro lado, debemos indicar que de los contratos de trabajo sujetos a modalidad que obran en autos, no se aprecia que el Senasa haya consignado en forma expresa cuáles fueron las causas objetivas para contratar a la demandante, ni que haya especificado si la demandante fue contratada para trabajar en una obra determinada o para un servicio específico. Asimismo, debe tenerse presente que el último contrato de trabajo de la demandante obrante a fojas 15, tiene como plazo de

vigencia el período del 1 de febrero al 31 de marzo de 2003; sin embargo, la demandante continuó trabajando hasta junio de 2003, conforme se acredita con las boletas de pago obrantes de fojas 51 a 53.

7. En tal sentido, al haber prestado servicios al Senasa la demandante sin un contrato de trabajo sujeto a modalidad, se presume que entre las partes ha existido un contrato de trabajo a plazo indeterminado; por lo tanto, la recurrente solamente podía ser despedida por causa justa establecida en la ley. Por consiguiente, al no haber expresado el emplazado la causa justa de despido, se ha configurado un despido incausado y arbitrario, el cual vulnera el derecho constitucional al trabajo.

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

#### HA RESUELTO

1. Declarar FUNDADA la demanda.
2. Ordena que Senasa cumpla con reincorporar a doña Ana Ruth Vásquez Fernández en el cargo que venía desempeñando, o en otro similar categoría o nivel.

Publíquese y notifíquese.

SS.

ALVA ORLANDINI

BARDELLI LARTIRIGOYEN

LANDA ARROYO"

#### III. EL CASO RUNCIMAN (CAS. N° 1809-2004)

Con fecha 30 de enero de 2006, la Corte Suprema de Justicia de la República emite esta sentencia, en la que se determina que el demandante había prestado servicios por más de 5 (cinco) años<sup>2</sup> bajo la modalidad de obra determinada o servicio específico.

El fallo de la Sala Suprema declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la emplazada (e infundada la demanda de pago de

<sup>2</sup> Conforme a lo señalado en el tercer considerando de la sentencia, el señor Runciman prestó servicios por cerca de 5 años y 9 meses.

indemnización por despido arbitrario), basándose en los siguientes argumentos:

- a) El señor Luis Alberto Runciman Jarama laboró para el Proyecto Especial Programa Nacional de Agua Potable y Alcantarillado (PRONAP), "en el período comprendido entre abril de mil novecientos noventa y seis y el treintinueve de diciembre del dos mil uno; habiéndole remitido el Memorandum número ciento ochenta – dos mil uno/PRES/VMI/PRONAP/DE de fecha veintiocho de diciembre de dos mil uno corriente a fojas treintidós, donde le comunican al actor la terminación de su contrato de trabajo" (considerando tercero).
- b) Las partes "suscribieron contratos sujetos a modalidad (contrato específico para obra o servicio) especificándose en la cláusula primera de dichos contratos que el empleador es un Proyecto Especial creado por Resolución Ministerial número ciento cuarenta y cuatro – noventidós – VC – mil cien para implementar, exclusivamente el Programa de Apoyo al sector de Saneamiento Básico, que constituye un proyecto de inversión que tiene como objetivo mejorar los niveles de prestación de servicios de agua potable y alcantarillado en el ámbito nacional" (considerando cuarto).
- c) El artículo 74° del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL)<sup>3</sup>, ha sido aplicado en forma indebida por la recurrida, "toda vez que de los contratos mencionados se colige que los períodos de los plazos de los mismos exceden los cinco años establecido por ley; [aunque] también es cierto que por tratarse de la naturaleza de los mismos, esto es a que la Ley faculta a que puedan celebrarse contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como lo exija la naturaleza temporal o accidental de servicios que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar (como en este caso); y siendo que el actor prestó servicios bajo la modalidad del contrato de obra en forma específica, el mismo debe ser considerado de duración determinada, teniendo la facultad el empleador de celebrar con el trabajador las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión y terminación de la obra o servicio objeto de la contratación; por lo que es de aplicación el principio de razonabilidad, el cual

3 Art. 74° del TUO del D. Leg. N° 728, LPCL:

"Artículo 74°.- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por períodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años."

- establece que las decisiones de la autoridad judicial deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido" (considerando quinto).
- d) Finalmente, se indica que, "haciendo uso de la facultad conferida por el inciso ocho del artículo ciento treinta y nueve de la Constitución Política del Estado<sup>4</sup>, los Jueces no pueden dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la Ley; por lo que este Colegiado a partir de la presente resolución establece que para los casos, como el de autos, tratándose de derechos derivados de un contrato laboral sujeto a modalidad, en los que la obra o servicios prestados por el trabajador sea específico, dicho contrato se convertirá en uno indeterminado si los períodos laborados por el trabajador excedan los ocho años de labor" (considerando sexto).

El pronunciamiento recaído en el caso Runciman implica un cambio de criterio jurisprudencial, ya que anteriormente la Corte Suprema había sostenido que el plazo máximo de los contratos para obra determinada o servicio específico era de 5 años (Casaciones N° 1082-2001 y 1066-2001<sup>5</sup>, entre otras).

No obstante, consideramos que el plazo de 8 años sigue siendo arbitrario, y más bien se debió aplicar el artículo 63° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL, según el cual este tipo de contratos deberá tener la duración "que resulte necesaria"<sup>6</sup>.

En ese sentido, se debió especificar que la duración máxima del contrato sujeto a modalidad para obra determinada o servicio específico es el de la propia obra o servicio que lo fundamentan<sup>7</sup>.

#### IV. LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

Las causales de desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, se

4 Art. 139°, num. 8, de la Constitución Política del Perú:  
"Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:  
[...]

8 El principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley. En tal caso, deben aplicarse los principios generales del derecho y el derecho consuetudinario."

5 Publicadas en el Diario Oficial "El Peruano" los días 28 de febrero y 30 de mayo de 2003, respectivamente.

6 El segundo párrafo del art. 63°, agrega que "en este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación". El artículo 77°, literal b), del TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL, puede ser interpretado en el mismo sentido.

7 Otra posibilidad, es que del expediente del caso Runciman se desprenda que la duración de la obra había sido pactada en 8 años. Pero teniendo como referente únicamente el texto de la sentencia, no se puede arribar a ninguna conclusión definitiva.

encuentran reguladas en el artículo 77° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL:

*"Artículo 77°.- 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, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley."

De las causales contempladas en esta norma, las que se han considerado relevantes para el caso Vásquez son las correspondientes a los literales a) y d). Obsérvese que la primera de estas causales comprende, a su vez, dos supuestos: 1) la continuación de labores después del vencimiento del plazo estipulado, y 2) la continuación de labores después del vencimiento del plazo máximo permitido.

#### **4.1. La continuación de labores después del vencimiento del plazo estipulado**

Esta causal se encuentra vinculada a la exigencia de que el plazo del contrato sujeto a modalidad conste por escrito (artículo 72° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL):

*"Artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral."*

En el caso de los contratos para obra determinada o servicio específico, el artículo 79° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (aprobado por el

Decreto Supremo N° 001-96-TR) señala que se debe indicar por escrito la duración de los mismos:

*"Artículo 79.- En los contratos para obra o servicio previstos en el Artículo 97 de la Ley, deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato."*

En nuestra opinión, debería extenderse esta causal a los casos en los que no se hubiese estipulado ningún plazo por escrito, o en los que simplemente no existiese un contrato formalizado de esa manera<sup>8</sup>. En tales supuestos, el empleador podría fijar arbitrariamente los límites temporales del contrato. Por ello, resulta necesario que opere una presunción en favor de la indeterminación del vínculo.

#### **4.2. La continuación de labores después del vencimiento del plazo máximo permitido**

En el siguiente cuadro, se aprecian las duraciones máximas de los contratos sujetos a modalidad:

<sup>8</sup> Cabe anotar, que la falta de formalidad escrita imposibilita el cumplimiento de otros deberes como el registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (art. 73° del TUO del D. Leg. N° 728, LPCL) y la entrega de una copia del contrato al trabajador (art. 83° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el D.S. N° 001-96-TR).

Modalidad del contrato	Duración máxima	Base legal o jurisprudencial
Por inicio o incremento de actividad	3 años	Art. 57° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL
Por necesidades del mercado	5 años	Art. 58° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL
Por reconversión empresarial	2 años	Art. 59° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL
Ocasional	6 meses	Art. 60° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL
De suplencia	La que resulte necesaria	Art. 61° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL
De emergencia	Coincide con la duración de la emergencia	Art. 62° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL
Para obra determinada o Servicio específico	La que resulte necesaria	Art. 63° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL
	8 años	Caso Runciman (Cas. N° 1809-2004)
Intermitente	Pueden ser permanentes	Art. 53° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL
De temporada	Pueden ser permanentes	Art. 53° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL

Puede apreciarse que sólo cuatro de las modalidades contractuales tienen un plazo máximo legal de duración (contrato por inicio o incremento de actividad, por necesidades del mercado, por reconversión empresarial y ocasional). En los demás casos, la legislación no ha fijado un límite temporal.

Por su parte, el artículo 74° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL, establece que el plazo máximo para celebrar contratos sucesivos bajo distintas modalidades, es de 5 (cinco) años.

*"Artículo 74°.- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán*

*celebrarse contratos por períodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.*

*En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años."*

Muchas veces, se ha confundido el sentido de esta dispositivo para sostener que existe un límite temporal de 5 años que resulta aplicable a cualquier contrato sujeto a modalidad. Sin embargo, el supuesto contemplado en el artículo 74° es el de la suscripción de varias modalidades contractuales sucesivas, y no el de la celebración de una sola modalidad contractual<sup>9</sup>.

#### 4.3. La existencia de simulación o fraude a las normas

Siguiendo a Neves, "la simulación supone una divergencia consciente entre la declaración y la voluntad, llevada a cabo mediante acuerdo entre las partes, con propósito de engaño a terceros, persiguiendo un fin lícito o ilícito. Puede ser de dos tipos: absoluta y relativa. En la primera, las partes aparentan la constitución de un vínculo entre ellas allí donde no existe ninguno (artículo 190 del Código Civil). En la segunda, hay un vínculo disimulado tras la imagen de otro simulado, de naturaleza distinta o en el que se hace constar la participación de sujetos o se consigna datos falsos (artículos 191 y 192 del Código Civil). [...] La consecuencia de la simulación absoluta es la declaración de invalidez del vínculo falso, y la de la simulación relativa es la invalidez del elemento falso, y el acogimiento en sustitución del verdadero, siempre que sea lícito"<sup>10</sup>.

De otro lado, el fraude a la ley consiste en la celebración indebida de un negocio jurídico al amparo de una norma (dispositivo legal de cobertura), para obtener un resultado que es prohibido por otra (dispositivo legal defraudado). La

<sup>9</sup> Téngase en cuenta que tres de las modalidades contractuales tienen un plazo máximo inferior a 5 años (por inicio o incremento de actividad, por reconversión empresarial y ocasional) y cuatro pueden tener una duración superior a dicho plazo (de suplencia, para obra determinada o servicio específico, intermitente y de temporada).

<sup>10</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2000. p. 37 - 38. Un ejemplo de simulación absoluta en el ámbito laboral, tendría lugar cuando las partes fingieran la celebración de un contrato de trabajo para defraudar a EsSalud y obtener así ventajas indebidas en materia de seguridad social. En cambio, estaríamos ante una simulación relativa, en cualquier caso que se decidiera ocultar una relación bajo la apariencia de otra. *Ibid.* p. 36 - 37.

sanción del fraude a la ley es la aplicación del dispositivo legal defraudado al negocio jurídico celebrado<sup>11</sup>.

Puede efectuarse una simulación relativa para obtener un fraude a la ley. En este caso, el negocio jurídico oculto sería a la vez fraudulento<sup>12</sup>. Ello ocurre, por ejemplo, cuando se celebra un contrato sujeto a modalidad para ocultar un vínculo laboral a plazo indeterminado (siendo el dispositivo legal de cobertura el artículo 53° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL<sup>13</sup>, y el artículo 4° del mismo cuerpo normativo<sup>14</sup> el dispositivo legal defraudado). Aquí habría, además, una vulneración al principio de causalidad de la contratación temporal<sup>15</sup>.

A nuestro entender, debe presumirse la existencia de simulación o fraude a las normas, cuando no se especifiquen cuáles son las causas objetivas que justifiquen la temporalidad del vínculo<sup>16</sup>.

Al mismo tiempo, la falta de consignación por escrito de la causa del contrato constituye un incumplimiento del deber establecido en los artículos 72° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL, y 79° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR), entre otros.

Otro caso de fraude a la ley, sería el de la celebración de sucesivos contratos modales con reducidos intervalos entre sí, a fin de sobrepasar los plazos máximos permitidos.

11 Ibid. p. 38. LOHMANN LUCA DE TENA, Juan Guillermo. El negocio jurídico. 2da. ed. Lima: Grifley, 1994. p. 398.

12 NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Op. cit. Loc. cit.

13 Art. 53° del TUO del D. Leg. N° 728, LPCL:

"Artículo 53°.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes."

14 Art. 4° del TUO del D. Leg. N° 728, LPCL:

"Artículo 4°.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna."

15 El principio de causalidad supone "que las necesidades permanentes de la empresa habrán de ser cubiertas mediante contratos por tiempo indefinido, quedando relegada la contratación a término para la atención de necesidades ocasionales [temporales]. La contratación temporal se admite, pero a condición de que posea una justificación o causa adicional al mero acuerdo de las partes; por eso se habla muchas veces de contratos temporales causales para aludir a ellos". AGUILERA IZQUIERDO, Rafael. "El principio de "causalidad" en la contratación temporal". p. 99 - 122. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. N° 33 (2001). p. 160. Los contratos sujetos a modalidad tienen un carácter excepcional. Ibid. p. 100.

16 Una sentencia del Tribunal Supremo español (STS de 12 de mayo de 2000) excusó el defecto de no consignar la causa de temporalidad en el contrato, cuando se entienda que el trabajador es consciente del carácter temporal del vínculo. La admisión pacífica de este criterio sustentado en la buena fe de las partes, significaría que en adelante sería muy difícil exigir la inclusión de la causa objetiva en el contrato sujeto a modalidad. MARÍN CORREA, José María. "La contratación temporal". p. 51 - 66. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. N° 38 (2002). p. 58.

## V. LA AUSENCIA DE ETAPA PROBATORIA EN LOS PROCESOS CONSTITUCIONALES

Según Castillo Córdova, los procesos constitucionales ofrecen "una protección más rápida y eficaz que el proceso ordinario, debido a la importancia del objeto de protección: los derechos fundamentales. Pero esta protección ni será más rápida ni será más eficaz que el proceso ordinario si no se prevé una tramitación especial. Un elemento que caracteriza esta tramitación especial es la ausencia de una etapa de actuación de pruebas, por lo que se requiere que la agresión del derecho fundamental sea manifiesta"<sup>17</sup>.

En opinión de este autor, se debe declarar la procedencia del amparo siempre que se acredite en forma indubitable (es decir, sin que sea necesario actuar pruebas) la concurrencia de tres elementos:

- 1) Que esté en juego el contenido constitucional de un derecho fundamental.
- 2) Que quien se dice afectado, sea el titular de dicho derecho fundamental.
- 3) Que se haya producido la amenaza cierta e inminente o la violación del derecho fundamental<sup>18</sup>.

Debemos anotar, sin embargo, que la ausencia de etapa probatoria no impide la presentación de prueba instrumental o la actuación de las diligencias que el juez de amparo considere necesario realizar, sin dilatar los términos (artículo 9° del Código Procesal Constitucional<sup>19</sup>).

## VI. APLICACIÓN AL CASO CONCRETO

A continuación, revisaremos los criterios que se han aplicado en el caso Vásquez a propósito de las causales de desnaturalización:

### a) La continuación de labores después del vencimiento del plazo estipulado

17 CASTILLO CÓRDOVA, Luis. "Algunas críticas al criterio del Tribunal Constitucional sobre la procedencia del amparo en defensa del derecho al trabajo". p. 39 - 52. En: Diálogo con la jurisprudencia. Año 11. N° 89 (feb. 2006). p. 46.

18 CASTILLO CÓRDOVA, Luis. "El amparo residual en el Perú. Una cuestión de ser o no ser". p. 61 - 96. En: Justicia Constitucional. Revista de jurisprudencia y doctrina. Año I. N° 2 (ago. - dic. 2005). p. 78.

19 Art. 9° del Código Procesal Constitucional:

"Artículo 9.- Ausencia de etapa probatoria

En los procesos constitucionales no existe etapa probatoria. Sólo son procedentes los medios probatorios que no requieren actuación, lo que no impide la realización de las actuaciones probatorias que el Juez considere indispensables, sin afectar la duración del proceso. En este último caso no se requerirá notificación previa."

La sentencia indica que la demandante continuó laborando hasta junio de 2003, a pesar que su último contrato de trabajo tuvo como plazo de vigencia el período del 1 de febrero al 31 de marzo de ese año (fundamento 6).

El SENASA le habría remitido un memorándum a la accionante comunicándole que su último contrato vencía el 30 de junio de 2003 y que no sería renovado.

Por tales motivos, el Tribunal Constitucional considera que la extrabajadora continuó laborando hasta un mes después del vencimiento del plazo pactado.

Suponiendo que hubiera existido una causal objetiva que justificase la celebración de un contrato para obra determinada por dos meses (entre febrero y marzo de 2003), nos preguntamos si no sería posible que también se hubiese suscrito un contrato por el mes de junio de 2003 (el cual no hubiese sido adjuntado a la demanda)<sup>20</sup>.

A fin de llegar a una certeza en torno a este punto, y en aplicación del artículo 9° del Código Procesal Constitucional, consideramos que la Sala Primera del Tribunal Constitucional estaba en el deber de requerir al demandado la presentación del contrato adicional que, según su propia versión, habría vencido el 30 de junio de 2003.

**b) La continuación de labores después del vencimiento del plazo máximo permitido**

En la sentencia se señala que la demandante "laboró por más de cinco años ininterrumpidos mediante contratos para obra o servicio, los cuales se celebran cuando así lo exige la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar" (fundamento 5).

Aunque el Tribunal Constitucional no llega a establecer que se hubiera producido una desnaturalización del contrato por esta causal, pareciera estar interpretando que el plazo máximo del contrato para obra determinada o servicio específico es de 5 años<sup>21</sup>.

Como hemos visto, esta conclusión resulta contraria al mandato del artículo 63° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL, según el cual los

contratos para obra determinada o servicio específico pueden tener la duración "que resulte necesaria".

Cabe anotar, que en el caso Runciman únicamente se analizó esta causal, ya que al producirse el cese del trabajador existía un contrato vigente en el que se consignaba claramente cuál era el objeto que justificaba el contrato modal.

**c) La existencia de simulación o fraude a las normas**

La sentencia recaída en el caso Vásquez, indica "que de los contratos de trabajo sujetos a modalidad que obran en autos, no se aprecia que el Senasa haya consignado en forma expresa cuáles fueron las causas objetivas para contratar a la demandante, ni que haya especificado si la demandante fue contratada para trabajar en una obra determinada o para un servicio específico" (fundamento 6).

Opinamos que esta causal, por sí sola, resulta suficiente para fundamentar la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad en el caso Vásquez.

Es posible arribar a la misma conclusión, incluso en el caso en que existiese un hipotético contrato final por el mes de junio de 2003, y que el mismo incluyera una causa objetiva para la contratación a plazo fijo. Aquí, podría aplicarse el criterio de la jurisprudencia española según el cual debe tenerse en cuenta la validez de los contratos precedentes, a fin de determinar la licitud de un contrato temporal que es el final de una serie de ellos<sup>22</sup>.

**VII. LA PROCEDENCIA DEL AMPARO EN DEFENSA DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE ENTRADA**

A partir de sentencias como la del caso Vásquez, el Tribunal Constitucional estaría aceptando que la estabilidad laboral de entrada forma parte del contenido constitucional del derecho a la "adecuada protección contra el despido arbitrario" (artículo 27° de la Constitución Política del Perú).

Esta apreciación resulta válida, desde dos puntos de vista: uno formal y uno material. Desde un punto de vista formal, el propio Tribunal Constitucional ha establecido que "existen determinados derechos fundamentales cuyo contenido constitucional directamente protegido, requiere ser delimitado por la ley, sea porque así lo ha previsto la propia Carta Fundamental (vg. el artículo 27 de la

<sup>20</sup> Según los antecedentes de la sentencia, "[e]l Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales del Ministerio de Agricultura contesta la demanda aduciendo que la demandante, al suscribir su último contrato de trabajo, tenía pleno conocimiento de cuando iba a vencer".

<sup>21</sup> En ese sentido, el Tribunal Constitucional estaría retomando el criterio jurisprudencial de la vía ordinaria que fijaba en 5 años el plazo máximo de los contratos para obra (pese a que el mismo ha sido corregido desde el caso Runciman).

<sup>22</sup> Sentencias STS de 20 y 21 de febrero de 1997. SEMPERE NAVARRO, Antonio V. "La contratación temporal y el Estatuto de los Trabajadores: cuestiones generales". p. 151 - 183. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. N° 38 (2002). p. 159.



Constitución en relación con el derecho a la estabilidad laboral) o en razón de su propia naturaleza (vg. los derechos sociales, económicos y culturales). En estos casos, nos encontramos ante las denominadas leyes de configuración de derechos fundamentales" (Exp. N° 1417-2005-AA/TC, de 8 de julio de 2005, f. 11).

Siendo la ley un elemento que ayuda a determinar el contenido constitucional de los llamados "derechos fundamentales de configuración legal", "no todo contenido previsto legalmente debe ser considerado por esa sola circunstancia como [...] no amparable a través del proceso constitucional"<sup>23</sup>.

Así, se puede afirmar válidamente que la regulación legal de la estabilidad laboral de entrada forma parte del contenido constitucional del derecho a la "adecuada protección contra el despido arbitrario".

Desde un punto de vista material, debemos recordar que las dos manifestaciones de la estabilidad laboral (de entrada y de salida) resultan indisolubles entre sí, al punto que constituyen las dos caras de una misma moneda.

Concordamos con Sanguinetti cuando indica que la protección exclusiva de la estabilidad laboral de salida sería insuficiente, ya que el empleador podría hacer uso de su superior poder de negociación para imponerle al trabajador la celebración de uno o varios contratos de duración determinada. En los hechos, esto significaría dejar a la arbitrariedad del empleador la fecha de conclusión del vínculo<sup>24</sup>.

De lo expuesto hasta aquí, podemos concluir que el amparo resulta procedente siempre que se acredite de manera indubitable la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, por alguna de las siguientes causales:

- a) La continuación de labores después del vencimiento del plazo estipulado.
- b) La continuación de labores después del vencimiento del plazo máximo permitido (siempre que el límite se encuentre previsto).
- c) En el caso del contrato para obra determinada o servicio específico, la continuación de labores luego de concluida la obra o el servicio materia del contrato.
- d) En el caso del contrato de suplencia, la continuación de labores luego de vencido el término legal o convencional, sin que se haya producido la reincorporación del titular del puesto sustituido.
- e) La existencia de simulación o fraude a las normas (por ejemplo, cuando se celebra un contrato sujeto a modalidad sin indicar la causa objetiva que lo justifique).

<sup>23</sup> CASTILLO CÓRDOVA, Luis. "Algunas críticas al criterio del Tribunal Constitucional sobre la procedencia del amparo en defensa del derecho al trabajo". Op. cit. p. 49.

<sup>24</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. "El derecho de estabilidad en el contrato de trabajo en la Constitución Peruana". p. 83 - 142. En: Trabajo y Constitución. Lima: Cultural Cuzco S.A. Editores, 1989. p. 90 - 91.

## BIBLIOGRAFÍA

- **AGUILERA IZQUIERDO, Rafael.**  
"El principio de "causalidad" en la contratación temporal". p. 99 - 122.  
En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. N° 33 (2001).
- **CASTILLO CÓRDOVA, Luis.**  
"Algunas críticas al criterio del Tribunal Constitucional sobre la procedencia del amparo en defensa del derecho al trabajo". p. 39 - 52.  
En: Diálogo con la jurisprudencia. Año 11. N° 89 (feb. 2006).
- **CASTILLO CÓRDOVA, Luis.**  
"El amparo residual en el Perú. Una cuestión de ser o no ser". p. 61 - 96.  
En: Justicia Constitucional. Revista de jurisprudencia y doctrina. Año I. N° 2 (ago. - dic. 2005).
- **LOHMANN LUCA DE TENA, Juan Guillermo.**  
El negocio jurídico. 2da. ed.  
Lima: Grijley, 1994. 629 p.
- **MARÍN CORREA, José María.**  
"La contratación temporal". p. 51 - 66.  
En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. N° 38 (2002).
- **NEVES MUJICA, Javier.**  
Introducción al Derecho Laboral. 1era. ed.  
Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2000. 150 p.
- **NEVES MUJICA, Javier.**  
"La estabilidad laboral en la Constitución de 1993". p. 45 - 54.  
En: Lecturas sobre temas constitucionales. Lima. Comisión Andina de Juristas. N° 11 (dic. 1995).
- **SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo.**  
"El derecho de estabilidad en el contrato de trabajo en la Constitución Peruana". p. 83 - 142.  
En: Trabajo y Constitución. Lima: Cultural Cuzco S.A. Editores, 1989.
- **SEMPERE NAVARRO, Antonio V.**  
"La contratación temporal y el Estatuto de los Trabajadores: cuestiones generales". p. 151 - 183.  
En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. N° 38 (2002).