



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 03752-2009-PA/TC
CAJAMARCA
FRANCISCO PEDRO LEÓN GARCÍA

**VOTO DE LOS MAGISTRADOS LANDA ARROYO
Y ÁLVAREZ MIRANDA**

Con el debido respeto, dejamos constancia de nuestro punto de vista respecto de la pretensión de autos

1. Con fecha 14 de agosto del 2008, el recurrente interpone demanda de amparo contra Minera Yanacocha S.R.L., solicitando que se deje sin efecto el despido incausado de que ha sido víctima; y que, por consiguiente, se lo reponga en su puesto de trabajo.
2. Como se aprecia de la liquidación de beneficios sociales que obra a fojas 3, presentada por el propio recurrente, este efectuó el cobro de su Compensación de Tiempo de Servicios y demás beneficios.
3. En reiterada jurisprudencia (Cfr. STC 0532-2001-AA, 02359-2005-PA y 05381-2006-PA) este Tribunal Constitucional ha establecido que demandas como las de autos no pueden ser acogidas, toda vez que el cobro de los beneficios sociales importa, por parte del trabajador, el consentimiento de la extinción del vínculo laboral que mantenía con el empleador.

Por estas consideraciones, se debe declarar **IMPROCEDENTE** la demanda.

SS.

**LANDA ARROYO
ÁLVAREZ MIRANDA**

Lo que certifico:
DR. VÍCTOR ANDRÉS ALZAMORA CÁRDENAS
SECRETARIO RELATOR



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 3752-2009-PA/TC
CAJAMARCA
FRANCISCO PEDRO LEON
GARCÍA

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO CALLE HAYEN

Con el debido respeto que merecen mis distinguidos colegas, no encontrándome conforme con el voto puesto a mi vista, formulo el presente voto singular en los términos siguientes:

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Francisco Pedro León García, contra la sentencia N° 34 de fecha 19 de mayo del 2009 expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, que corre a fojas 237, 240, que confirma la sentencia de fecha 18 de diciembre del 2008 que declara Infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 14 de agosto del 2008, el demandante interpone demanda de amparo contra la Empresa Minera Yanacocha S.R.L., solicitando su reposición laboral en el cargo y puesto de trabajo. Manifiesta haber laborado en forma ininterrumpida desde el 18 de Enero del 2005 hasta el 17 de julio del 2008 en que fue despedido en forma incausada. Refiere que durante la relación laboral ha venido suscribiendo contrato por incremento de actividad, contratos que se han desnaturalizado al haber superado el plazo determinado, convirtiéndose en contrato indeterminado.

La emplazada contesta la demanda, sosteniendo que la duración del contrato de trabajo sujeto a modalidad suscrito con el actor no sobrepasó el límite máximo legal; que el demandante laboró para la empresa en un primer momento, bajo contrato a plazo fijo por incremento de actividad por espacio de tres años, posteriormente suscribió otro contrato sujeto a modalidad por necesidades de mercado por un plazo de 6 meses el mismo que se extinguió por vencimiento de contrato.

El Primer Juzgado Especializado Civil de Cajamarca, mediante sentencia de fecha 18 de diciembre del 2008, declara Infundada la demanda por cuanto considera que no se ajusta a la verdad el hecho que los contratos de trabajo por incremento de actividades del demandante hayan superado el límite de tres años establecido en el artículo 57º del Decreto Supremo 003-97-TR.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

La Sala Especializada Civil de Cajamarca, confirma la apelada, bajo el argumento que no se ha desnaturalizado los contratos sujetos a modalidad, toda vez que éste ha laborado para la empresa demandada hasta la fecha de vencimiento de contrato por un periodo de tres años 6 meses bajo dos modalidades de contrato, siendo esto permisible.

FUNDAMENTOS

Delimitación de la controversia

1. El objeto de la demanda es que se reponga al trabajador en el mismo cargo que venía desempeñando hasta el momento en que se produjo la vulneración al trabajo, toda vez que fue despedido incausado
2. En la presente sentencia analizaremos: *a) la supuesta vulneración del derecho al trabajo como derecho fundamental y b) si el cobro de beneficios sociales constituye la ruptura definitiva del vínculo laboral, criterio que ha venido aplicando este Tribunal en reiterada jurisprudencia STC N° 532-2001 AA7TC, 3304-2007 AA/TC, 6198-2007 AA/TC y 5381-2006 AA/TC, señalando que “la demanda no puede ser acogida, toda vez que, (...) el demandante ha efectuado el cobro de sus beneficios sociales y, por lo mismo ha quedado extinguido el vínculo laboral que mantenía con el [la] demandada.”* por consiguiente bajo esta premisa, el afectado quedaba solo con la compensación pecuniaria, incluso permitiendo que se vulnere el derecho fundamental al trabajo mediante el despido sin causa ni justificación.

W

Los derechos fundamentales de la persona humana

3. El artículo 1º del Capítulo I de la Constitución Política ha establecido que “*la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado*”, este concepto configura en la realidad una protección tanto subjetiva como objetiva de los derechos fundamentales de la persona ante cualquier arbitrariedad, en detrimento de sus derechos fundamentales, no solo las que provengan de parte de los poderes públicos, sino de todas las personas, sean estas públicas o privadas; queda claro que cualquier afectación sobre su contenido es susceptible no sólo de revisión en sede constitucional, sino de tutela en las circunstancias en que tal violación o amenaza de violación quede manifiestamente acreditada, respetando, desde luego, el procedimiento legal-estatutario.
4. El concepto de derechos fundamentales comprende “tanto los presupuestos éticos como los componentes jurídicos, significando la relevancia moral de una idea que compromete la dignidad humana, sus objetivos de autonomía moral, y también la relevancia jurídica que convierte a los derechos en norma básica material del ordenamiento, siendo instrumento necesario para que el individuo desarrolle en la sociedad todas sus potencialidades. Los derechos fundamentales expresan tanto una moralidad básica como una juridicidad básica.” (Peces-



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Barba, Gregorio. *Curso de Derechos Fundamentales. Teoría General*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid. Boletín Oficial del Estado, 1999, pág. 37).

Consecuentemente, si bien el reconocimiento positivo de los derechos fundamentales es presupuesto de su exigibilidad como límite al accionar del Estado y de los propios particulares, también lo es su connotación ética y axiológica, en tanto manifiestas concreciones positivas del principio-derecho de dignidad humana, preexistente al orden estatal y proyectado en él como fin supremo de la sociedad y del Estado (artículo 1º de la Constitución).

5. Es por ello que el Capítulo I del Título I de la Constitución, denominado “Derechos Fundamentales de la Persona”, además de reconocer al principio-derecho de dignidad humana como el presupuesto jurídico de los demás derechos fundamentales (artículo 1º) y de enumerar a buena parte de ellos en su artículo 2º, prevé en su artículo 3º que dicha enumeración no excluye los demás derechos reconocidos en el texto constitucional (vg. los derechos fundamentales de carácter social y económico reconocidos en el Capítulo II y los políticos contenidos en el Capítulo III), “ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre”

6. De esta manera, la enumeración de los derechos fundamentales previstos en la Constitución, y la cláusula de los derechos implícitos o no enumerados, da lugar a que en nuestro ordenamiento todos los derechos fundamentales sean a su vez derechos constitucionales, en tanto es la propia Constitución la que incorpora en el orden constitucional no sólo a los derechos expresamente contemplados en su texto, sino a todos aquellos que, de manera implícita, se deriven de los mismos principios y valores que sirvieron de base histórica y dogmática para el reconocimiento de los derechos fundamentales.

Consecuentemente, expresos o implícitos, los derechos fundamentales pertenecen al ordenamiento constitucional vigente.

7. Por su parte, los derechos fundamentales, como objetivo de autonomía moral, sirven para

“designar los derechos humanos positivizados a nivel interno, en tanto que la fórmula derechos humanos es la más usual en el plano de las declaraciones y convenciones internacionales” (Pérez Luño, Antonio. *Derechos Humanos. Estado de Derecho y Constitución*. 4ta. ed. Madrid: Tecnos, 1991, p 31)

A lo cual cabe agregar que, según la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, deben ser interpretados de conformidad con los tratados sobre derechos humanos ratificados por el Perú.

El Derecho Fundamental al Trabajo



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

8. El artículo 22 de la Constitución vigente establece que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. El artículo 42º de la Constitución de 1979 en la que se inspira la norma vigente, establecía lo siguiente: “...*El trabajo es un derecho y un deber social. Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminan la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil, y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones...*”

El artículo 23 de la declaración universal de los derechos humanos ha señalado

“1. *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

2. *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*

3. *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*

4. *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”*

Así también el numeral 1. del Artículo 6º de la Parte III del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales señala:

“1. (...) *el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.*”

9. Este Tribunal ya se ha pronunciado al respecto, estimando que el contenido esencial de este 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. 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; precisando que la satisfacción de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.
10. La Estabilidad laboral constituye más que un escudo protector, el escudo “reparador” del principio de continuidad de la relación laboral que, según lo expresa Américo Plá Rodríguez “...solo se debe disolver cuando exista algún motivo justificado”. Para Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, “estabilidad” constituye la “seguridad jurídica brindada al trabajador de continuar su carrera profesional en la empresa, mientras dure su aptitud y no exprese su decisión contraria...”



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

11. En el Perú a partir del Decreto Ley N° 18471 se consagró legislativamente la denominación “estabilidad laboral”, constituyendo su máxima expresión lo dispuesto en el artículo 48º de la Constitución de 1979, que reconocía expresamente que [e]l Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. En efecto dicha norma establecía que “ El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa, señalada en la Ley y debidamente comprobada”.
12. Sin embargo, jurídicamente dicha estabilidad jamás impidió el despido directo del trabajador. Correspondió a las leyes establecer la forma de reparar el daño ocasionado por un despido efectuado sin causa justa, es decir en contravención de la norma constitucional. Y fueron dichas disposiciones y no la constitución las que determinaron que a elección del trabajador tal reparación podía consistir en su reposición coercitiva o el pago de una indemnización.
13. La Constitución vigente de 1993 si bien no hace mención a la “estabilidad laboral” sin embargo precisa en su artículo 27º que “*La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario*”; al respecto nos preguntamos ¿que entendemos por protección?. De acuerdo al Diccionario de la Lengua Española protección significa “Acción y efecto de proteger”, infiriéndose entonces que la intención del legislador estuvo dirigido a que se resguarde a una persona de un eventual despido sin causa justa.
14. Tanto la Constitución como la doctrina, así como las normas nacionales o convenios y tratados internacionales, coinciden en que la violación al derecho a la estabilidad o la protección contra el despido arbitrario, tiene como reparación la indemnización o la reposición en el trabajo, así lo establece expresamente el artículo 34º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral;

Art. 34º El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38.

15. Sin embargo el Tribunal Constitucional mediante sentencia STC N° 253-2003-AA del 24 de marzo del 2003, ha creado doctrina constitucional sobre los alcances del artículo 27 de la Constitución, respecto a la adecuada protección contra el despido arbitrario; en esta oportunidad el Tribunal señaló que el desarrollo legislativo de la “ protección contra el despido arbitrario” debe



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad, es decir que se trate de medidas "adecuadas", respetándose el derecho de defensa, o un tipo de protección "reparadora" que se traduce en una compensación económica.

16. Este colegiado a señalado también en la sentencia recaída en el Expediente N.º 976-2001-AA/TC, dos perspectivas en que se puede abordar el contenido del derecho en referencia: por un lado, a través de un régimen de carácter "sustantivo" y, por el otro, desde un régimen de carácter "procesal". Precisando además que el régimen de carácter procesal consiste en el establecimiento mediante ley, de un régimen de protección jurisdiccional contra el despido arbitrario que en algunas oportunidades, puede encontrarse estrechamente relacionado con el régimen sustantivo, pero que, en otros, también puede tener un alcance totalmente independiente.
17. En nuestra legislación, el despido de un trabajador de manera arbitraria encuentra protección procesal en el Decreto Legislativo 728; sin embargo de acuerdo a lo normado el Juez no podrá tutelar el derecho más allá de lo que en dicha legislación se prevé, otorgando al trabajador afectado, solo el pago de la indemnización. Es en estas circunstancias que el Tribunal se pronuncia estableciendo dos tipos de protección en casos de despido arbitrario de carácter excluyente: a) protección de eficacia resarcitoria; y b) protección de eficacia restitutoria.
18. Nos encontramos entonces frente a una protección de eficacia resarcitoria cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la Indemnización por despido arbitrario; y frente a una protección de eficacia restitutoria, 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 manera incausada o fraudulento, esto es que el despido se haya producido de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna relacionada con su conducta o su desempeño laboral que la justifique.
19. Por la propia finalidad del amparo, la protección procesal contra el despido arbitrario no consiste, como sí lo es en las acciones incoadas en la jurisdicción ordinaria, en ordenar el pago de una indemnización frente a la constatación de un despido arbitrario, sino en "reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional", como expresamente indica el artículo 1º de la Ley N.º 28237, esto es la restitución del trabajador en su centro de trabajo, del cual fue despedido arbitrariamente. En torno a ello, la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad –y por consiguiente el despido carecerá 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, máxime cuando el artículo 27º de la Constitución ha establecido protección



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

frente al despido arbitrario, mandado constitucional que debe ser respetado en su integridad, bajo los cánones desarrollados por este Tribunal.

El Amparo como medio resarcitorio del derecho vulnerado

20. El proceso de amparo, tal como lo señala el artículo 2º del Código Procesal Constitucional, procede “cuando se amenacen o violen los derechos constitucionales por acción u omisión de actos de cumplimiento obligatorio, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona”. Tal es así que la naturaleza del mismo se circunscribe en el resarcimiento de los derechos vulnerados, es decir en restitución al estado anterior de la vulneración del derecho constitucionalmente protegido.
21. Como lo ha señalado este colegiado en la STC N° 6396-2005-AA/TC “[q]ue el amparo, solo tienen por finalidad restablecer el ejercicio de un derecho constitucional.” Lo que significa que, si el recurrente ostenta la calidad de titular del derecho constitucional, el amparo se dirige básicamente a analizar si el acto reclamado es lesivo o no de aquel atributo subjetivo reconocido por la Constitución. Por tanto, a través de estos procesos no cabe solicitar la declaración de un derecho o, quizás, que se constituya uno. Sobre el particular, el artículo 1º del Código Procesal Constitucional señala que su finalidad es la de reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, lo que implica que el recurrente sea o haya sido hasta antes de la lesión, titular del derecho, pues de otro modo no se podrían restablecer las cosas al estado anterior a la vulneración o afectación de derechos fundamentales.

Beneficio social de previsión

22. El Artículo 1º del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios Decreto Supremo 001-97-TR, ha establecido que *[l]a compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.* Teniendo en cuenta lo expuesto en la norma, entendemos por previsión un acto previsorio, protecciónista, resguardadora de alguna contingencia futura.

En sentido gramatical, Ramón García Pelayo y Gross, refiere que el término previsión significa “acción de prever, precaución. Lo que se prevé. Calidad de previsor, prudencia, precaución. Calculo anticipado”.

23. Mario de la Cueva sostiene que la previsión social es el contenido de una actividad social contemporánea, pero no ha surgido de la nada; su historia es la historia de la beneficencia, de la caridad y de la asistencia pública, pero la distingue de la caridad, la beneficencia y la asistencia social, en razón de que aquellos se fundan en la solidaridad humana, en tanto que aquella “.....es un derecho de los trabajadores; es una contraprestación que les pertenece por la energía de trabajo que desarrollan y tienen a ella el mismo derecho que a la



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

percepción salarial y la define así: “...la previsión es la acción de los hombres, de sus asociaciones o comunidades y de los pueblos o naciones, que dispone lo concerniente para proveer a la satisfacción de contingencias o necesidades, por lo tanto futuras, en el momento en que se presenten; esto es la previsión es el transplante del presente al futuro, la proyección de las necesidades presentes en el futuro, a fin de prever su satisfacción, el aseguramiento para el futuro de las condiciones en que se desarrolla en el presente la existencia, o en una fórmula breve; la seguridad de la existencia futura, todo lo cual producirá la supresión del temor al mañana”.

24. Teniendo en cuenta el carácter de previsor de la compensación por tiempo de servicios, su cobro no podría ser un impedimento para recurrir al amparo constitucional, toda vez que como su propio nombre lo dice, tiene calidad de beneficio social de previsión para poder sobrellevar una futura contingencia, máxime si conforme lo reconoce la doctrina el derecho de la compensación por tiempo de servicios tiene como su fundamento la “ justicia social”, basado en el derecho que tiene el trabajador para que sus energías gastadas por el esfuerzo productor, a favor del empleador, tengan una retribución específica proporcionada al tiempo que ha trabajado para otro; por lo que al encontrarse afectada su subsistencia al dejar de percibir su remuneración habitual base del sustento económico de él y de su familia, producto de una contingencia no prevista (entre otros, el despido arbitrario), como no recurrir a ser uso de su beneficio social de previsión, derecho que no posee el trabajador y que no se pierde sea cual fuere la forma como termine la relación laboral. De no ser así se estaría avalando un acto plenamente vulneratorio de los derechos fundamentales al pretender encubrir el despido (arbitrario e incausado), con una compensación monetaria insustituible y obligatorio como es el cobro de la compensación por tiempo de servicios, el mismo que no tiene la calidad de indemnizatorio ni negociable.
25. Que este carácter previsional se ha venido aplicando desde el momento que el Estado dispuso mediante Decretos de Urgencia la libre disponibilidad de la compensación por tiempo de servicios, en momentos de crisis; beneficio que ha sido plasmado en la Ley 29352 (01/05/09) en cuyo artículo 1º se precisó claramente que “ [e]l objeto de la presente ley es devolver a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) su naturaleza de seguro de desempleo, que permita a los trabajadores tener una contingencia asegurada para la eventualidad de la pérdida del empleo”; a mayor abundamiento el Decreto Supremo N° 001-97-TR, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, en su artículo 37º ha dispuesto que “*Los depósitos de la compensación por tiempo de servicio(...). Su abono sólo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, [...] todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho*”. Por tal motivo, no es posible encubrir el acto vulneratorio con un acto posterior que por derecho le corresponde hacer uso al trabajador sea la causa que lo motive; siendo esto así el cobro de la compensación por tiempo de servicios, también llamados beneficios sociales, no puede ser considerado como voluntad del trabajador de dar



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

por extinguida la relación laboral ni un impedimento para ejercer su derecho en la vía jurisdiccional constitucional.

Tampoco se podría entender como un acto de ruptura del vínculo laboral el hecho que el actor cobre los demás beneficios sociales (vacaciones, gratificaciones, utilidades, etc.) toda vez que al tener estos beneficios sociales la naturaleza de derecho adquirido que debieron haber sido otorgados en su oportunidad, su abonó no demuestra voluntad alguna de dar por terminado el vínculo laboral.

Caso aparte merece que el trabajador haya decidido por la protección resarcitoria, esto es por el cobro de la Indemnización por despido; solo en este caso no podrá recurrir a la jurisdicción constitucional vía amparo.

Análisis de la controversia

26. 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 N° 206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, este Tribunal considera que en el presente caso corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido incausado y no desestimarla por el hecho de haber cobrado sus beneficios sociales.
27. Que es facultad del Tribunal Constitucional evaluar si el despido lesiona, o no, algún derecho fundamental, no teniendo dentro de sus facultades el de realizar la calificación del despido laboral en los términos del artículo 34º del Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que, solo de constatarse la vulneración de un derecho constitucional deberá pronunciarse conforme al efecto restitutorio propio de las acciones de garantía.
28. En el caso concreto, de la copia de los contratos de trabajo que corren de fojas 10 al 16 y 71, y lo alegado por la demandada en su escrito de contestación a la demanda fs. 185 (parte pertinente), ha quedado acreditado que las partes suscribieron entre el 18 de enero del 2005 al 17 de enero del 2008, contrato por incremento de actividad para que desempeñe en calidad de Operador Relevo Camión en el área de mina; que en efecto a fojas 71 corre un nuevo contrato bajo la modalidad “necesidades de mercado”, también es cierto que de la cláusula segunda del aludido contrato se advierte que este nuevo contrato no hace mas que prorrogar la relación contractual primigenia conforme a la letra se indica: “*Con fecha 18 de Enero del 2005 las partes celebraron un contrato individual de trabajo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (en adelante: EL CONTRATO INICIAL), cuya vigencia se ha venido renovando sucesivamente. En la actualidad se requiere prorrogar la contratación de EL TRABAJADOR por un plazo adicional de 6 meses*”, no resultando suficiente que el contrato celebrado consigne la modalidad contractual, sino que de su contenido refleje de manera cierta que el nuevo requerimiento y modalidad contractual se efectúa para cubrir necesidades distintas para las que fue



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

contratado primigeniamente. Que el artículo 57º a establecido que “*El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años*”. Siendo causales de desnaturalización que el trabajador continúe laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 77º de la acotada.

29. Por consiguiente este Colegiado estima que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento de contrato, constituye un acto arbitrario y lesivo de los derechos fundamentales del demandante. Por tanto, siendo esto así y dada la finalidad restitutoria del proceso de amparo, procede su reincorporación en el puesto de trabajo que venía desempeñando a la fecha en que se produjo la violación de su derecho constitucional.

Por los fundamentos expuestos y si bien he emitido votos opinando por la improcedencia de la demanda por el solo hecho de haberse hecho cobro de los beneficios sociales, me aparto del referido criterio por las razones que sostiene el presente voto; por lo que en el caso concreto, acreditado la vulneración constitucional, mi voto es porque se declare **FUNDADA** la demanda y se **REPONGA** a don Francisco Pedro León García en el cargo que venía desempeñando o en otro de igual o similar nivel.

S.

CALLE HAYEN

Lo que certifico:

DR. VICTOR ANDRES ALZAMORA CARDENAS
SECRETARIO RELATOR



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 3752-2009-PA/TC
CAJAMARCA
FRANCISCO PEDRO LEÓN GARCÍA

VOTO DEL MAGISTRADO ETO CRUZ

Por las razones que expongo a continuación, me adhiero a la posición expuesta por el magistrado Calle Hayen y, por tanto, mi voto es porque se declare **FUNDADA** la demanda de amparo interpuesta por Francisco Pedro León García y, en consecuencia, se ordene a la Empresa Minera Yanacocha S.R.L. su reposición en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel.

§1. Delimitación de la materia controvertida.

1. La presente controversia constitucional gira en torno a la pretensión de reposición del trabajador demandante en el mismo cargo que venía desempeñando al momento en que se produjo la vulneración de su derecho al trabajo. El examen del caso, sin embargo, ha estado centrada en torno a la posibilidad de habilitar el proceso de amparo, aún cuando el trabajador recurrente ha realizado el cobro de sus beneficios sociales. En este punto, conforme a la doctrina reiterada de este Colegiado, los magistrados Landa Arroyo y Álvarez Miranda, han resuelto declarar la improcedencia de la demanda, sustentando que se produjo el consentimiento del acto lesivo producto del referido cobro. Sin embargo, el magistrado Calle Hayen ha resuelto, en voto singular, que el cobro de los beneficios sociales no supone el consentimiento del acto lesivo, por lo que no debe decretarse la improcedencia de la demanda. Entrado en el fondo del asunto ha observado la vulneración del derecho al trabajo del demandante, procediendo a declarar fundada la demanda.
2. Por las consideraciones que vamos a señalar, concordamos con la posición del magistrado Calle, y estimamos que la postura del Tribunal Constitucional según la cual se produce el consentimiento del acto lesivo cuando el trabajador que es despedido cobra sus beneficios sociales¹, es incorrecta y debería ser objeto de un cambio jurisprudencial. Ello en razón no sólo a la incorrección de decretar la improcedencia, cuando en realidad no nos encontramos ante un supuesto de consentimiento del acto lesivo, sino en cuanto a consideraciones mucho más sustanciales que tienen que ver con la protección de determinados derechos fundamentales de la persona como el derecho al mínimo vital, cuyo resguardo tiene que ver directamente con la función que cumple el pago de los beneficios sociales.

¹ Este criterio ha sido recogido por el Tribunal en reiterada jurisprudencia, como en las STCs 0532-2001-AA/TC, 915-2005-PA/TC, 02359-2005-PA/TC, 3304-2007-PA/TC, 6198-2007-PA/TC, 05381-2006-PA/TC y 02499-2008-PA/TC, donde se ha señalado que “la pretensión no puede ser amparable en esta vía, toda vez que el demandante, al haber efectuado el cobro de sus beneficios sociales, ha extinguido de manera definitiva el vínculo laboral que mantenía con la demandada”, con lo cual se impide al trabajador a impugnar el despido con fines restitutorios.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

§2. El cobro de los beneficios sociales como forma de consentimiento del acto lesivo

3. El consentimiento del acto lesivo como causal de improcedencia del amparo, no se encuentra recogida expresamente en el Código Procesal Constitucional. Su desarrollo ha venido de la mano de la jurisprudencia de este Colegiado. No se trata, sin embargo, de una creación caprichosa o arbitraria, sino que está sustentada en la propia naturaleza de los derechos fundamentales que son, ante todo, atributos subjetivos de la persona que son disfrutados, la mayor de las veces, a título individual. Así, lo expresa ilustrativamente el Tribunal Constitucional de Bolivia cuando afirma que *“toda persona tiene la absoluta libertad de ejercer sus derechos de la forma que más convenga a sus intereses, con la sola condición de no lesionar el interés colectivo o los derechos de las demás personas; por lo mismo, frente a una eventual lesión o restricción de su derecho fundamental o garantía constitucional la persona tiene la libertad de definir la acción a seguir frente a dicha situación, ya sea reclamando frente al hecho ilegal, planteando las acciones pertinentes o, en su caso, de consentir el hecho o llegar a un acuerdo con la persona o autoridad que afecta su derecho, por considerar que esa afección no es grave y no justifica la iniciación de las acciones legales correspondientes”* (Cfr. Tribunal Constitucional de Bolivia. Sentencia constitucional 0700/2003-R del 22 de mayo de 2003. Magistrado Relator: Dr. José Antonio Rivera Santibáñez”).
4. No obstante ello, afirmar que en un determinado caso el agraviado ha dejado consentir el acto que lo afectó no es un asunto sencillo. Así lo ha anotado brillantemente el procesalista mexicano Ignacio Burgoa: *“se entiende consentido [el acto lesivo] expresamente cuando se ha manifestado por parte del agraviado una adhesión a él verbal, por escrito o traducida en signos inequívocos. Desde luego, la prueba de la existencia de ese consentimiento de un acto de autoridad es difícil y casi imposible de recabar, puesto que, de no existir una declaración escrita que contenga la mencionada adhesión por parte del quejoso, y que en la mayoría de casos no tiene lugar, el consentimiento expreso verbal o por signos inequívocos no puede demostrarse sin dificultad en juicio. Por todas estas razones, estimamos que el consentimiento expreso de un acto reclamado (...) en la práctica, es un factor de difícil comprobación para fundar en él la improcedencia del juicio de amparo”* (BURGOA, Ignacio: *El juicio de amparo*, 34^a. edición, Porrúa, México, 1998, pp. 468-469). Entonces, el consentimiento del despido debe surgir de un comportamiento del trabajador que no genere dudas al respecto, y que sea manifestación evidente de que el trabajador renunció a buscar la protección reparadora que brinda el proceso de amparo.

§3. Cobro de la indemnización por despido arbitrario y cobro de los beneficios sociales

5. En este contexto, bien puede afirmarse, sin margen a dudas, que el cobro de la indemnización por despido arbitrario, regulado en el artículo 34 y 38 del Decreto



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

supremo 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, origina la aceptación de una forma de protección contra el despido, que es la forma resolutoria. Así, lo ha sustentado este Colegiado en reiterada jurisprudencia, señalando que *“el actor desde el momento que procedió a cobrar el pago de la indemnización por despido arbitrario, optó por la eficacia resolutoria frente al despido al cual estaba siendo objeto y no por la eficacia sustitutoria, esto es por la protección procesal previsto a través del proceso de amparo constitucional; quedando de esta forma extinguida la relación laboral, desde el momento que el actor obtuvo protección adecuada; por ello a juicio del Tribunal Constitucional, el artículo 34º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, en concordancia con lo establecido en el inciso d) del artículo 7º del Protocolo de San Salvador, vigente en el Perú desde el 27 de mayo de 1995, ha previsto la indemnización como uno de los modos mediante los cuales el trabajador despedido arbitrariamente puede ser protegido adecuadamente (...)”*². En este sentido, si un trabajador cobra su indemnización por despido arbitrario, de manera voluntaria, como protección adecuada contra el despido arbitrario, la interposición de un proceso de amparo devendrá improcedente.

6. Este criterio resulta adecuado pues si el trabajador acepta la indemnización por despido, acepta la protección que le brinda el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sin que pueda luego pretender la vía de la reposición por ser una pretensión contradictoria. En consecuencia, cuando el empleador pone a disposición del trabajador la indemnización por el despido, acepta la penalidad de su accionar, la que puede ser aceptada o rechazada por el propio trabajador.
7. Sin embargo, el cobro de los beneficios sociales como vacaciones truncas, gratificaciones truncas, remuneraciones devengadas, utilidades y otros que se adeuden el trabajador, no deben considerarse como una aceptación del accionar irregular del empleador; sino como el cobro directo de los beneficios pendientes de pago o adeudos laborales, que pertenecen al trabajador y que tienen naturaleza alimentaria. No son éstos pues, en estricto, cobros que se realizan como una forma de protección contra el despido arbitrario, sino conceptos que le corresponden al trabajador, y que simplemente no se habían cobrado en su debida oportunidad. De esta manera, los conceptos recibidos por el trabajador al finalizar su relación laboral tienen carácter remunerativo y no indemnizatorio, pues no constituyen dádivas del empleador o retribuciones por la conclusión de la relación de trabajo, sino beneficios al que el trabajador tuvo derecho desde antes de la culminación de la relación laboral.
8. En síntesis, el cobro de la indemnización por despido arbitrario constituye la aceptación de una de las formas de protección contra el despido arbitrario y, por tanto, la renuncia a la otra vía de protección como es el amparo; sin embargo, el cobro de los beneficios sociales no supone la renuncia a la impugnación del

² STC 03965-2007-PA/TC.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

despido en sede constitucional, en la inteligencia que dicho cobro es sólo la aceptación de un beneficio que le era debido al trabajador desde antes de la culminación de la relación laboral y no con razón de ésta. En el caso del cobro de la compensación por tiempo de servicios, su naturaleza, como veremos a continuación, además de un beneficio social debido con anterioridad al término de la relación laboral, es también la de protección de una serie de derechos fundamentales que se ven amenazados ante la pérdida repentina del trabajo.

- §4. El término de la relación laboral y la compensación por tiempo de servicios (CTS) como beneficio social de previsión**
9. Cuando un trabajador es despedido de su centro laboral, las consecuencias no se producen única y exclusivamente en el ámbito vital de un derecho fundamental: el derecho al trabajo. El hecho de la pérdida del empleo puede traer consigo, además, un estado de desprotección en la satisfacción de todo un conjunto de necesidades básicas de la persona del trabajador y de su familia. La ausencia de la renta recibida producto del trabajo, puede llevar a dejar insatisfechas necesidades tan elementales como la alimentación, la salud, la vivienda, la educación o el vestido. En este punto es necesario recordar que de acuerdo al inciso 1 del artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: *“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”*.
10. Por lo general, las provisiones básicas contenidas en el artículo 25, inciso 1 de la Declaración, que garantizan el nivel adecuado de vida de la persona, son satisfechas a través de los ingresos producto del trabajo o, en su caso, por el propio Estado cuando los recursos económicos de alguna población no sean suficientes para dicho efecto. Sin embargo, cuando no se cuenta con dichos ingresos o cuando la protección brindada por el Estado está ligada al hecho del trabajo (como sucede en el caso de la seguridad social), la gran mayoría de los ordenamientos jurídicos a nivel mundial han dispuesto de algunos mecanismos para evitar la situación de desprotección en la que puede caer el trabajador, independientemente de la causa justa o no del despido. Así es que existen los seguros de desempleo y los fondos de ahorro del trabajador (materializados en la compensación por tiempo de servicios).
11. Es en este contexto que en nuestro ordenamiento jurídico, con la finalidad de proteger a la persona del trabajador y a su familia de los riesgos que le puede generar quedarse sin empleo, se obliga al empleador a garantizar algunos recursos económicos al trabajador que le permitan subsistir, de manera digna, mientras permanezca la situación de desempleo. El objeto entonces de los beneficios sociales, concretamente de la compensación por tiempo de servicios, es que el



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

trabajador cuente con recursos económicos hasta que pueda conseguir otro empleo, convirtiéndose dicho ingreso en el sustento del trabajador y de su familia.

12. Así, de acuerdo al artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo 001-97-TR, “[*l]a compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia*”, es decir, funciona como una especie de ahorro forzoso que permite cubrir algunas eventualidades frente a la pérdida de trabajo. En este sentido, la Corte Constitucional de Colombia, refiriéndose al auxilio de cesantía, considera que éste es “*un ahorro forzoso del trabajador, que el empleador está obligado a cancelar a la terminación del vínculo laboral y que al empleado le sirve para subvencionar sus necesidades mientras permanece cesante*” (Cfr. Corte Constitucional colombiana. Sala Plena. Sentencia C-310/07 del 3 de mayo de 2007. M.P. Nilson Pinilla Pinilla).
13. Como puede observarse, la CTS cumple su *finalidad previsional* en el momento que el trabajador se queda sin trabajo. De aquí que el no pago por parte del empleador; o el no cobro por parte del trabajador, lo que en la realidad fáctica vendría a ser lo mismo, pone en grave peligro la subsistencia o por lo menos la vida digna que se le reconoce al trabajador y a su familia, tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como en otros pactos internacionales y la propia Constitución. Es por ello que la posición del Tribunal, según la cual el cobro de los beneficios sociales supone la imposibilidad de iniciar el proceso de amparo solicitando la reposición, nos parece inadecuada, pues obliga al trabajador en la práctica a elegir entre el cobro de sus beneficios sociales para su subsistencia digna por algún tiempo, y la reposición en su puesto de trabajo, pero a costa de sufrir las privaciones básicas que implica quedarse sin un ingreso fijo. Creemos que este tipo de condicionamiento no resulta viable en un Estado Social de Derecho, que otorga las garantías suficientes para el ejercicio de los derechos de los trabajadores, ni se condice tampoco con el carácter de beneficio social de previsión que ostenta la CTS. En dicho sentido, se ha pronunciado también la Corte Constitucional de Colombia, cuando ha afirmado que el no pago de la CTS implica dejar en estado de desprotección al trabajador, “*pues si se reconoce en las cesantías un eficaz instrumento para atender a ciertas necesidades de los trabajadores, lo menos que se puede esperar de esta ayuda es que llegue en el momento oportuno*” (Cfr. Corte Constitucional colombiana. Sala Plena. Sentencia T-661/97 del 3 de diciembre de 1997. M.P. Carlos Gaviria Díaz).
14. Es así como la CTS cumple una *función social* que no implica una sanción para el empleador ni una indemnización para el trabajador, sino una prestación social de carácter previsional otorgada por el primero a favor del segundo. Se trata, como dice la Corte Constitucional de Colombia, “*sin duda, de una figura jurídica que responde a una clara orientación social en el desarrollo de las relaciones entre empleador y trabajador, estableciéndose un mecanismo que busca (...) contribuir a la mengua de las cargas económicas que deben enfrentar los asalariados ante el cese de la actividad productiva (...). La clara relación que existe entre la*



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

estructura formal y la función social que cumplen las cesantías no aminora su naturaleza obligatoria. Son verdaderas obligaciones de derecho que tienen una vocación solidaria que fortalece el vínculo jurídico existente entre dos partes y que refuerza su necesidad de cumplimiento” (Cfr. Corte Constitucional colombiana. Sala Plena. Sentencia T-661/97 del 3 de diciembre de 1997. M.P. Carlos Gaviria Díaz).

§5. La CTS y el derecho a un mínimo vital

15. De lo expuesto hasta aquí, queda claro que la condición impuesta para la procedencia del amparo, referida al no cobro de los beneficios sociales, en especial de la CTS, limita seriamente las posibilidades de una protección adecuada contra el despido arbitrario (mandato contenido en el artículo 27 de la Constitución), desde que la facultad de impugnar un despido arbitrario, esto es, de acceder a un recurso judicial con el objeto de lograr la reposición, se sujeta a una condición de todo punto de vista irrazonable: renunciar a los recursos económicos necesarios para cubrir las necesidades básicas durante el tiempo que dure la pérdida del trabajo. Teniendo en cuenta además que los índices de empleo en nuestro país no son aún los mejores, lo que puede hacer demorar al trabajador despedido la procura de nuevos recursos de subsistencia, y que el mismo hecho de un despido laboral puede dificultar el acceso a un nuevo puesto de trabajo, la renuncia a los beneficios sociales puede suponer al trabajador despedido una carga que no pueda soportar, de cara a mantener en la vía judicial un proceso constitucional de inciertos resultados y probablemente de prolongada duración.

Con este criterio, por ejemplo, incluso una mujer que es despedida de su centro laboral por razón de su embarazo o una persona que es separada por motivo de padecer del virus del VIH, y que requieran con urgencia de los medios económicos de subsistencia que les posibilitaría el cobro de sus beneficios sociales y la CTS, se verían en la obligación de renunciar a éstos con el objeto de poder impugnar el despido lesivo de sus derechos fundamentales, con lo cual se los deja en una difícil disyuntiva y se les exige un sacrificio que probablemente termine disuadiéndolos de proteger en la vía judicial no sólo su derecho al trabajo y la reposición, sino también su derecho a la igualdad ante la ley y la no discriminación.

16. Pero si la condición del no cobro de los beneficios sociales supone una limitación irrazonable del derecho a la protección adecuada contra el despido arbitrario, la misma condición representa, una vez ejercido el derecho de acceso a la justicia y producida la renuncia al cobro de los beneficios sociales y la CTS, una desprotección absoluta del derecho al mínimo vital de la persona del trabajador y su familia. Como ya se ha dicho, la CTS supone un beneficio social de previsión que posibilita al trabajador despedido cubrir sus necesidades básicas ante la eventualidad de la pérdida del empleo. La imposibilidad del cobro de ésta, con la finalidad de poder impugnar un despido lesivo de derechos fundamentales, implica pues la desprotección de ese mínimo vital de recursos necesarios para la subsistencia.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

17. El derecho al mínimo vital si bien no se encuentra expresamente reconocido en nuestro Texto Constitucional, su fundamentalidad como la necesidad de su protección constitucional se encuentra ligada tanto a la vinculación de este derecho a valores fundantes de nuestro ordenamiento jurídico como la dignidad, la libertad y la igualdad, como a la misma dinámica de evolución de los derechos fundamentales y los nuevos contenidos que éstos asumen en sociedades más complejas como las nuestras y que requieren, por lo mismo, de parte del Estado la adopción de nuevas funciones y tareas que respondan a los requerimientos planteados por la fuerza expansiva de los derechos.
18. En este contexto, el concepto mismo de “procura existencial” y de protección de un mínimo vital, surge, como lo ha señalado Ernst Forsthoff, a partir de la necesidad de brindar, desde el Estado, asistencia material a un gran número de personas que, producto de la revolución industrial y del proceso de concentración urbana, se habían alejado de aquellos espacios de abastecimiento que le procuraban directamente los medios necesarios para su subsistencia, como eran en su momento las fincas y las granjas, las que constituían su “espacio vital dominado” y que, por ende, ante la ausencia de dicho espacio podían quedar desvalidos o indefensos, si no tenían la fortuna de subsistir con su fuerza laboral. [Citado en CARMONA CUENCA, Encarnación: *El Estado Social de Derecho en la Constitución*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000, p. 58].

Es así que el Estado empieza a asumir las nuevas tareas de provisión de servicios básicos para la satisfacción de las necesidades de las personas, así como la protección de los grupos más desvalidos y especialmente desfavorecidos en la estructura del mercado laboral, como niños, mujeres, jóvenes o discapacitados. Este proceso de adopción de nuevas responsabilidades da lugar, a lo que hoy se conoce como la *fórmula del Estado Social* y que supone, en un contexto estructural de grandes índices de pobreza, presente sobre todo en nuestras sociedades latinoamericanas, la obligación permanente del Estado de adoptar medidas que tengan como objeto no sólo que estas personas puedan acceder a los servicios esenciales de alimentación, salud, educación, vivienda, entre otros, sino que puedan gozar de los recursos mínimos existenciales necesarios para llevar una vida digna.

19. En esta línea de razonamiento es que en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos se ha reconocido, no sólo en la Declaración Universal de Derechos Humanos (que como ya vimos incorpora en el artículo 25, inciso 1 el derecho a un nivel de vida adecuado), sino en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 11, párrafo primero, el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, además de los derechos a la alimentación, vestido, vivienda y a la mejora continua de las condiciones de existencia. En esta perspectiva, en la Observación General N° 3 sobre “La índole de las obligaciones de los Estados partes”, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha interpretado que una de las obligaciones básicas de los Estados de cara a la satisfacción de los derechos contenidos en el Pacto es la



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

protección y disfrute de los niveles esenciales de cada uno de estos derechos. Así –ha entendido el Comité que– “*un Estado Parte en el que un número importante de individuos está privado de alimentos esenciales, de atención primaria de salud esencial, de abrigo y vivienda básicos o de las formas más básicas de enseñanza, prima facie no está cumpliendo sus obligaciones en virtud del Pacto*” (párrafo 10 de la OG N° 3).

Por otro lado, la obligación de satisfacer mínimos esenciales comprende también –en la interpretación del Comité de DESC– “*el hecho de que, aun en tiempos de limitaciones graves de recursos, causadas sea por el proceso de ajuste, de recesión económica o por otros factores, se puede y se debe en realidad proteger a los miembros vulnerables de la sociedad mediante la adopción de programas de relativo bajo costo*” (párrafo 12 de la OG N° 3).

20. Estas obligaciones derivadas de los tratados internacionales de derechos humanos, de proveer niveles adecuados de vida para las personas y sus familias, así como de satisfacer mínimos en la protección de los derechos sociales y en la atención de las poblaciones vulnerables; mandatos que ostentan rango constitucional, de acuerdo a la interpretación uniforme del Colegiado Constitucional (STC 0047-2004-AI/TC, FJ. 22; STC 0025-2005-PI/TC, FJ. 26), coadyuvan a fundamentar desde nuestra Constitución, incorporado en la cláusula de los derechos innominados del artículo 3, un derecho al mínimo vital, como manifestación concreta del principio de la dignidad humana. En efecto, como ya ha sostenido también este Colegiado, en el caso *Azanca Alhelí Meza García*:

“El principio de dignidad irradia en igual magnitud a toda la gama de derechos, ya sean los denominados civiles y políticos, como los económicos, sociales y culturales, toda vez que la máxima eficacia en la valoración del ser humano solo puede ser lograda a través de la protección de las distintas gamas de derechos en forma conjunta y coordinada”.

Bajo este principio, el Estado no solo actuará con respeto de la autonomía del individuo y de los derechos fundamentales como límites para su intervención –obligaciones de *no hacer*–, sino que deberá proporcionar, a su vez, los **cauces mínimos** para que el propio individuo pueda lograr el desarrollo de su personalidad y la libre elección de sus planes de vida –*obligaciones de hacer*–³. (resaltado nuestro).

21. Las manifestaciones de este derecho al mínimo vital las podemos encontrar en la Constitución, además en las siguientes cláusulas:
 - El inciso 1 del artículo 2, que reconoce a todo ser humano el derecho a la vida, y en íntima conexión con ello, “*a su libre desarrollo y bienestar*”.
 - El inciso 22 del artículo 2, que recoge el derecho de toda persona, “*a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida*”.

³ STC 2945-2003-AA/TC, FF.JJ. 19-20.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- El artículo 4, que establece el deber especial de protección por parte de la comunidad y el Estado, a los niños, adolescentes, madres y ancianos en situación de abandono, es decir, a individuos que se encuentran en una peculiar situación de debilidad y vulnerabilidad.
 - El artículo 7 que reconoce el derecho de las personas incapacitadas a causa de deficiencias físicas o mentales, al respecto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.
 - El artículo 10, que establece el derecho de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a determinadas contingencias previstas legalmente, y para la elevación de su calidad de vida.
 - El artículo 24, que establece el derecho de todo trabajador a una remuneración *“equitativa y suficiente”* que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual, y que impone la necesidad de regular una remuneración mínima.
22. Concretizando una de estas cláusulas constitucionales, específicamente la referida al artículo 10, que dispone la obligación de proveer a toda persona de la seguridad social que la proteja de determinadas contingencias y le procure elevar su nivel de vida, el Tribunal Constitucional ha desarrollado como uno de los contenidos constitucionalmente protegidos del derecho a la pensión, el derecho a la protección de un mínimo vital en el otorgamiento de una pensión de cesantía. Así, el Tribunal ha establecido:

“Por otra parte, dado que, como quedó dicho, el derecho fundamental a la pensión tiene una estrecha relación con el derecho a una vida acorde con el principio-derecho de dignidad, es decir, con la trascendencia vital propia de una dimensión sustancial de la vida, antes que una dimensión meramente existencial o formal, forman parte de su contenido esencial aquellas pretensiones mediante las cuales se busque preservar el **derecho concreto a un ‘mínimo vital’**, es decir, “aquella porción de ingresos indispensable e insustituible para atender las necesidades básicas y permitir así una subsistencia digna de la persona y de su familia; sin un ingreso adecuado a ese mínimo no es posible asumir los gastos más elementales (...) en forma tal que su ausencia atenta en forma grave y directa contra la dignidad humana.” (Cfr. Corte Constitucional colombiana. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-1001 del 9 de diciembre de 1999. M.P. José Gregorio Hernández Galindo).

En tal sentido, en los supuestos en los que se pretenda ventilar en sede constitucional pretensiones relacionadas no con el reconocimiento de la pensión que debe conceder el sistema previsional público o privado, sino con su específico monto, ello sólo será procedente cuando se encuentre comprometido el **derecho al mínimo vital**⁴. (resaltado nuestro).

⁴ STC 1417-2005-AA/TC, FJ. 37 c).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

23. En este marco situacional, el derecho a un mínimo vital, como derecho fundamental adscrito a la cláusula del artículo 3 de la Constitución, puede definirse genéricamente como el derecho a contar con los recursos esenciales para atender las necesidades básicas y permitir, de este modo, la subsistencia digna de la persona y de su familia. Este derecho puede adoptar, sin embargo, un conjunto diversificado de manifestaciones donde se presente la necesidad de preservar ese ámbito mínimo de recursos básicos. Así, puede suceder en el caso de las remuneraciones o las pensiones mínimas o las obligaciones derivadas del párrafo segundo del artículo 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, respecto al derecho de toda persona a estar protegida contra el hambre. Del mismo modo, la preocupación por la protección de este derecho se ha visto plasmado, en los últimos tiempos, tanto a nivel de la doctrina como de las políticas públicas de distintos países, en la fijación de determinados rentas de inserción, rentas mínimas o básicas, de alcance universal o limitado, como en el caso del Perú, a través del pago condicionado en algunas zonas pobres del país (Programa JUNTOS) o la propuesta recientemente impulsada de una pensión mínima a los adultos mayores en estado de abandono.

En síntesis, el derecho al mínimo vital comprende, por lo menos, las siguientes posiciones ius-fundamentales:

- a) El derecho a la satisfacción de los mínimos esenciales en la provisión de los derechos sociales a la alimentación, la salud, la seguridad social, la educación, el vestido, la vivienda y el agua potable.
 - b) El derecho a la protección cualificada de grupos especialmente vulnerables como los niños, adolescentes, madres, ancianos, discapacitados, enfermos mentales, enfermos de VIH, pueblos indígenas, u otras grupos sociales en condición de pobreza o que no puedan, por un motivo u otro, agenciarse de los medios para la satisfacción de sus necesidades básicas.
24. Es en este contexto que se aprecia que la CTS tiene una estrecha relación con el derecho a una vida acorde con el principio-derecho de dignidad, y específicamente con el derecho al mínimo vital. Su provisión supone la posibilidad de satisfacer, precisamente aquellos mínimos necesarios para llevar una vida digna mientras dure la situación de desempleo. Como la propia Constitución dispone en su artículo 10, toda persona tiene **derecho a la seguridad social, para su protección frente a determinadas contingencias**, mandato que supone brindar los medios necesarios para afrontar, por ejemplo, la situación de desempleo, sin la amenaza o la condición de aceptar un despido lesivo de los derechos fundamentales. Dicha condición para el goce de este derecho fundamental al mínimo vital, resulta, desde todo punto de vista, y a la luz de todo lo expuesto, insostenible.
25. En conclusión, la exigencia del pago de la CTS y la posibilidad de su cobro, al término de la relación laboral, independientemente de la impugnación del despido, es una exigencia que se desprende de la protección de ese mínimo vital necesario para la existencia digna y del carácter de beneficio social de previsión que tiene



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

este concepto. Sostener lo contrario, nos llevaría pues al absurdo de afirmar, por ejemplo, que en el ámbito del derecho previsional, aquel pensionista que cobra su pensión, aún sin estar de acuerdo con el monto que se le paga por debajo del mínimo, estaría impedido de recurrir al proceso de amparo solicitando su modificación, porque ha consentido el monto que se le está brindando, exigiéndole a cambio de impugnar, la renuncia al disfrute de la pensión que le permitiría subsistir. En este sentido no encontramos fundamento alguno para prohibir el acceso al proceso de amparo al trabajado despedido que cobró sus beneficios sociales o su CTS, que igual que la pensión tienen fines previsionales.

§6. Irrenunciabilidad al goce efectivo de los beneficios sociales

26. Por último, no podemos dejar de anotar que, el inciso 2) del artículo 26 de nuestra Carta Magna, consagra el *principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales* reconocidos por la Constitución y la ley, el cual prohíbe que, mediante actos de disposición, el trabajador, se despoje de sus derechos, previstos en las normas taxativas (no dispositivas), las que son de orden público y tienen vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral (STC 0008-2005-AI/TC, FJ 24).
27. Dicho principio se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral, debido a la desigualdad existente entre las partes, por lo que devendría en nulo todo acto del trabajador que abdique un derecho reconocido en una norma imperativa. Si bien, en sentido estricto, abstenerse de cobrar la CTS y los demás beneficios sociales no implica una renuncia de estos derechos; pues estos conceptos se mantienen íntegros e intangibles a favor del trabajador; en la práctica equivale a renunciar a disponer de los mismos, con la finalidad de lograr su reposición en su trabajo vía el proceso de amparo, lo que podría generar un mal hábito de parte del empleador, quien luego de haber efectuado un despido arbitrario, ponga a disposición del trabajador sus respectivos beneficios sociales, para legitimar su accionar aduciendo que los despidos han sido consentidos por los trabajadores, quienes por la necesidad en la que se encuentran se ven obligados a cobrar sus beneficios, agudizando la situación de desventaja que existe en la relación laboral, que justamente el *Derecho Constitucional Laboral* debe equiparar.

§7. Análisis del caso concreto

28. En el presente caso, de los contratos de trabajo corrientes a fojas 10 al 16, se observa que el demandante ha sido contratado, del 18 de enero de 2005 al 17 de enero de 2008, bajo un contrato por incremento de actividad, aunque el contrato corriente a fojas 15 a 16 lleve como encabezado: *Renovación temporal de contrato individual de trabajo por necesidades de mercado* (énfasis y subrayado nuestro), pues en todo caso debió realizarse un nuevo contrato y no una renovación, máxime si en la cláusula tercera del referido contrato se observa que la demandada *requiere incrementar el volumen del movimiento de tierra mineralizado, lo que determina incremento de actividades en el área de carguío y Acarreo*. Lo expresado también ha sido aceptado por la demandada en el fundamento 5.2 de su



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

contestación, corriente a fojas 184, cuando expresa que “*Lo cierto es que el demandante laboró para nuestra empresa, en un primer momento, en virtud de un contrato a plazo fijo por incremento de actividades desde el 18 de enero de 2005 hasta el 17 de enero de 2008, es decir por un plazo de tres (3) años*”.

29. Luego el demandante siguió laborando, del 18 de enero de 2008 al 17 de julio de 2008, bajo el contrato, corriente a fojas 71, denominado nuevamente: *Renovación temporal de contrato individual de trabajo por necesidades de mercado* (énfasis y subrayado nuestro), el cual renueva los sucesivos contratos que se han venido celebrando, conforme se aprecia de su segunda cláusula que expresa que: “*Con fecha 18 de enero del 2005 las partes celebraron un contrato individual de trabajo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (en adelante: EL CONTRATO INICIAL) [subrayado nuestro], cuya vigencia se ha venido renovando sucesivamente. En la actualidad se requiere prorrogar la contratación del EL TRABAJADOR por un plazo adicional de 6 meses*”. La presente cláusula resulta falaz, pues el contrato inicial no fue uno de necesidad de mercado sino por incremento de actividad, el que ha venido renovándose sucesivamente; por lo que mal haría este colegiado en hacer una interpretación en contra del trabajador. En consecuencia, el literal a) del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR (TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral) prescribe: “*Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido*”; por lo que, la duración máxima que puede tener un contrato por incremento de actividad, según el artículo 57 del mismo cuerpo legal, es de tres (3) años, el que ha sido sobrepasado, en el presente caso, trayendo consigo la desnaturalización del contrato modal a uno de plazo indeterminado.
30. Independientemente del plazo máximo que pueda tener el contrato por incremento de actividad, este debe celebrarse cuando concurre los presupuestos que señala el Decreto Supremo 003-97-TR, el que dispone en el segundo párrafo de su artículo 57: “*Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa*” (subrayado nuestro). Como se puede observarse de la segunda cláusula del contrato inicial, corriente a fojas 10, el trabajador fue contratado debido a que “*LA EMPRESA se encuentra en proceso de evaluación de sus actuales regímenes de trabajo, habiendo determinado la conveniencia de suspender el régimen de cuatro días de trabajo por dos de descanso (4x2) en las áreas vinculadas al proceso productivo reemplazarlo por uno de cuatro días de trabajo por cuatro de descanso (4x4). En tal virtud, con el objeto de no afectar los volúmenes de producción que LA EMPRESA debe mantener, resulta necesario incrementar el número de trabajadores a cargo del proceso productivo y demás áreas vinculadas, de manera que resulten compensado el menor número de días dedicados a la producción que implica el indicado cambio de régimen de trabajo*”. De lo expresado se observa que éste supuesto, para la contratación de



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

personal, nada tiene que ver con el incremento de actividad que señala la ley, lo que constituye una simulación o fraude a la ley, según el literal d) del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR.

31. En base a lo anteriormente expuesto, es aplicable al caso de autos el principio de primacía de la realidad, que significa que *“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”*⁵. En tal sentido, del contenido de los contratos referidos, se advierte que entre el demandante y la demandada, desde el contrato inicial, existía una relación laboral de naturaleza permanente y no eventual, como lo manifiesta la demandada.

En consecuencia, por los fundamentos expuestos y acreditado el despido arbitrario, mi voto es porque se declare **FUNDADA** la demanda en el extremo que solicita su reincorporación, y por lo tanto ordenar que la Empresa Minera Yanacocha S.R.L. reponga a don Francisco Pedro León García en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel.

S.
ETO CRUZ

Lo que certifico:

VICTOR ANDRES ALZAMORA CARDENAS
SECRETARIO RELATOR

⁵ STC 01944-2002-AA/TC, FJ 3.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N° 03752-2009-PA/TC
CAJAMARCA
FRANCISCO PEDRO LEON GARCIA

VOTO DIRIMENTE DEL MAGISTRADO VERGARA GOTELLI

Emito el presente voto dirimente por las siguientes consideraciones:

1. En el presente caso tenemos que el recurrente interpone demanda de amparo contra la empresa minera Yanacocha S.R.L., solicitando su reposición laboral en el cargo que venía desempeñando. Refiere que laboró de manera ininterrumpida desde el 18 de enero de 2005 hasta el 17 de julio de 2008, fecha en que fue despedido en forma incausada. Señala que ha venido suscribiendo contratos bajo la modalidad de incremento de actividad, los cuales se han desnaturizado al haber superado el plazo indeterminado, razón por la que solo podía ser despedido por causa justificada.
2. Tenemos por un lado la posición asumida por los jueces constitucionales Dr. Calle Hayen y Beaumont Callirgos quienes consideran que la demanda de amparo debe ser estimada considerando que si bien en los contratos suscritos por el recurrente figuraban dos modalidades de trabajo distintas, tales como contrato por incremento de actividad y contrato por necesidades del mercado, en realidad su labor siempre ha sido la misma desde el inicio de su contratación, existiendo continuidad que ha sobrepasado el plazo estipulado por ley, esto es 3 años, puesto que el actor ha laborado por 3 años y 6 meses, habiéndose por ello desnaturizado el contrato, razón por la que solo podía ser despedido por causa justificada. Por otro lado se observa la posición del Dr. Álvarez Miranda y del Dr. Urviola Hani que expresan que la demanda debe ser desestimada en atención a que el trabajador fue contratado por dos modalidades distintas, habiéndose estipulado en el contrato el objeto de la contratación, esto la causa objetiva de carácter temporal, razón por la que el cese responde al término del contrato.
3. El TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha regulado los contratos de naturaleza temporal, estableciendo en su artículo 57º, respecto del contrato por inicio o incremento de actividad, que *“El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.*

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

Asimismo en el artículo 58 del mismo texto legal se establece el contrato por Necesidades del Mercado, señalándose que “*El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley.*”

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

4. Revisados los autos encontramos de fojas 10 y siguientes el primer contrato celebrado por el actor con la empresa emplazada, evidenciándose que la contratación fue por incremento de actividades, señalándose expresamente que el actor se desempeñaría en calidad de Operador Relevo Camión durante el 18 de enero de 2005 y el 17 de julio de 2005. Posteriormente tal contrato fue ampliado, consignándose la misma modalidad (contrato por incremento de actividades), teniendo vigencia del 18 de julio de 2005 hasta el 17 de julio de 2006 (fojas 14).
5. Posteriormente, conforme se aprecia de fojas 15, se varía la contratación, variándose la modalidad, esto es el contrato se suscribe por necesidades de mercado. En tal se aprecia que el recurrente si bien trabajo para la empresa demandada, tal labor se realizó por 2 modalidades distintas, esto es que la contratación realizada se dio por labores expresadas en los contratos, razón por la que no puede imputarse a la empresa demandada que haya utilizado inválidamente las modalidades contractuales de incremento de actividad y de necesidad de mercado.
6. En tal sentido concuerdo con la posición de los jueces constitucionales Álvarez Miranda y Urviola Hani correspondiendo la desestimatoria de la demanda de amparo.

Por las razones expuestas mi voto es porque se declare **INFUNDADA** la demanda de amparo.

S.

VERGARA GOTELLI

Lo que certifico:

VICTOR ANDRES ALZAMORA CARDENAS
SECRETARIO RELATOR



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 03752-2009-PA/TC
CAJAMARCA
FRANCISCO PEDRO LEÓN GARCÍA

VOTO SINGULAR DE LOS MAGISTRADOS CALLE HAYEN Y BEAUMONT CALLIRGOS

Con el debido respeto disentimos de la opinión del magistrado ponente, por lo que procedemos a emitir el presente voto singular.

1. El objeto de la demanda es que se reponga al trabajador en el mismo cargo que venía desempeñando hasta el momento en que se produjo la vulneración al trabajo, toda vez que se habría configurado un despido incausado
2. El artículo 22 de la Constitución vigente establece que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. El artículo 42º de la Constitución de 1979, en la que se inspira la norma vigente, establecía lo siguiente: “[...] *El trabajo es un derecho y un deber social. Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil, y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones [...]*”.

El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos ha señalado:

“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo!.

3. La Constitución, la doctrina y las normas nacionales o convenios y tratados internacionales coinciden en que la violación del derecho a la estabilidad o la protección contra el despido arbitrario se repara mediante la indemnización o la reposición en el trabajo. Así lo establece expresamente el artículo 34º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

“[...]

*Art. 34º *El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.**

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 03752-2009-PA/TC
CAJAMARCA
FRANCISCO PEDRO LEÓN GARCÍA

como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38".

4. Sin embargo, el Tribunal Constitucional mediante STC N° 253-2003-AA, del 24 de marzo del 2003, ha creado doctrina constitucional sobre los alcances del artículo 27 de la Constitución, respecto a la adecuada protección contra el despido arbitrario. En esa oportunidad, el Tribunal señaló que el desarrollo legislativo de la "protección contra el despido arbitrario" debe satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad, es decir que se trate de medidas "adecuadas", respetándose el derecho de defensa, o un tipo de protección "reparadora" que se traduce en una compensación económica.
5. Este colegiado ha establecido también en la sentencia recaída en el Expediente N.º 976-2001-AA/TC, dos perspectivas en que se puede abordar el contenido del derecho en referencia: por un lado, a través de un régimen de carácter "sustantivo" y, por el otro, desde un régimen de carácter "procesal". Precisando además que el régimen de carácter procesal consiste en el establecimiento mediante ley de un régimen de protección jurisdiccional contra el despido arbitrario que en algunas oportunidades, puede encontrarse estrechamente relacionado con el régimen sustantivo, pero que, en otros, también puede tener un alcance totalmente independiente.
6. En nuestra legislación, el despido de un trabajador de manera arbitraria encuentra protección procesal en el Decreto Legislativo 728; sin embargo de acuerdo con lo normado, el Juez no podrá tutelar el derecho más allá de lo que en dicha legislación se prevé, otorgando al trabajador afectado solo el pago de la indemnización. Es en estas circunstancias que el Tribunal se pronuncia estableciendo dos tipos de protección en casos de despido arbitrario de carácter excluyente: a) protección de eficacia resarcitoria; y b) protección de eficacia restitutoria.
7. Nos encontramos entonces frente a una protección de eficacia resarcitoria cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y frente a una protección de eficacia restitutoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía constitucional a través del proceso de amparo constitucional, siempre y cuando el despido se haya realizado de manera incausada o fraudulento, esto es que el despido se haya producido de manera



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 03752-2009-PA/TC
CAJAMARCA
FRANCISCO PEDRO LEÓN GARCÍA

verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle al trabajador causa alguna relacionada con su conducta o su desempeño laboral que lo justifique.

8. Por la propia finalidad del amparo, la protección procesal contra el despido arbitrario no consiste, como sí lo es en las acciones incoadas en la jurisdicción ordinaria, en ordenar el pago de una indemnización frente a la constatación de un despido arbitrario, sino en "reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional", como expresamente indica el artículo 1º de la Ley N.º 28237, esto es la restitución del trabajador en el centro de trabajo, del cual fue despedido arbitrariamente. En torno a ello, la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad –y por consiguiente el despido carecerá 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, máxime cuando el artículo 27º de la Constitución ha establecido protección frente al despido arbitrario, mandato constitucional que debe ser respetado en su integridad, bajo los cánones desarrollados por este Tribunal.

Análisis de la controversia

9. 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 N.º 206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, consideramos que en el presente caso corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido incausado y no desestimar su pretensión por el hecho de haber cobrado sus beneficios sociales.
10. Es facultad del Tribunal Constitucional evaluar si el despido lesiona, o no, algún derecho fundamental, no teniendo entre sus facultades la de realizar la calificación del despido laboral en los términos del artículo 34º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR; por lo que solo de constatarse la vulneración de un derecho constitucional deberá pronunciarse conforme al efecto restitutorio propio de las acciones de garantía.
11. En el caso concreto, de la copia del contrato que corre a fojas 10, se desprende que con fecha 17 de enero del 2005 la demandada contrató al accionante para que se desempeñe en calidad de operador relevo camión en el área de mina; para lo cual se suscribió el contrato modal por incremento de actividad, que fue prorrogado hasta el 17 de julio del 2006 (f. 14). Si bien es cierto a fojas 15 corre el contrato individual



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 03752-2009-PA/TC
CAJAMARCA
FRANCISCO PEDRO LEÓN GARCÍA

de trabajo por necesidades de mercado, que podría entenderse como una distinta modalidad contractual con relación a la primigenia, de la cláusula segunda del contrato se puede advertir que nos encontramos frente a una prórroga del contrato inicial, conforme textualmente se transcribe: *Cláusula Segunda: "[c]on fecha 18 de enero de 2005 las partes celebraron un contrato individual de trabajo de naturaleza temporal por incremento de actividades (en adelante: El contrato inicial), cuya vigencia se ha venido renovando sucesivamente. En la actualidad se requiere prorrogar dicho contrato por un plazo adicional de 06 meses"* (subrayado nuestro). Lo mismo sucede con el contrato suscrito con fecha 18 de enero del 2008, que corre a fojas 71, denominado contrato de trabajo sujeto a modalidad por “necesidades de mercado”, cuando de la cláusula segunda se reproduce el mismo texto transcrita líneas arriba, que no hace más que prorrogar la relación contractual primigenia por otros 6 meses, conforme a la letra se indica: *Cláusula Segunda: “[c]on fecha 18 de Enero del 2005 las partes celebraron un contrato individual de trabajo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (en adelante: EL CONTRATO INICIAL), cuya vigencia se ha venido renovando sucesivamente. En la actualidad se requiere prorrogar la contratación de EL TRABAJADOR por un plazo adicional de 6 meses”*, (subrayado nuestro), no resultando suficiente que el contrato celebrado consigne la modalidad contractual, sino que su contenido refleje de manera cierta que el nuevo requerimiento y modalidad contractual se efectúa para cubrir necesidades distintas a aquellas por las cuales fue contratado primigeniamente.

El artículo 57º del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, establece que “ *El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años*”. En el caso de autos, el actor ha acumulado un récord laboral de 3 años 6 meses; que el artículo 77º de la norma acotada ha precisado que si el trabajador continua laborando después del plazo estipulado en el contrato o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido, los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada.

12. Siendo esto así, en el caso de autos el contrato primigeniamente suscrito se ha desnaturalizado al haber superado el actor el límite máximo establecido en la norma; por consiguiente, estimamos que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento de contrato, constituye un acto arbitrario y lesivo de los derechos fundamentales del demandante. Por lo tanto, dada la finalidad restitutoria del proceso de amparo, procede su reincorporación al puesto de trabajo que venía desempeñando a la fecha en que se produjo la violación de su derecho constitucional.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 03752-2009-PA/TC
CAJAMARCA
FRANCISCO PEDRO LEÓN GARCÍA

Por los fundamentos expuestos, y habiéndose acreditado la vulneración constitucional al derecho al trabajo, votamos porque se declare **FUNDADA** la demanda y se **REPONGA** a don Francisco Pedro León García en el cargo que venía desempeñando o en otro de igual o similar nivel, con costos; dejando a salvo su derecho de reclamar el pago de los devengados en la vía correspondiente.

SS.

CALLE HAYEN
BEAUMONT CALLIRGOS

Lo que certifico:
VICTOR ALFREDO ALZAMORA CARDENAS
SECRETARIO TITULAR



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03752-2009-PA/TC
CAJAMARCA
FRANCISCO PEDRO LEÓN GARCÍA

VOTO DEL MAGISTRADO ÁLVAREZ MIRANDA

Sustentamos el presente voto en las consideraciones siguientes:

FUNDAMENTOS

Procedencia de la demanda

1. En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a la 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 demandante ha sido objeto de un despido arbitrario.
2. En la STC N.º 03052-2009-PA/TC, publicada el 23 de agosto de 2010, que constituye precedente vinculante, el Tribunal Constitucional ha establecido que el cobro de los beneficios sociales (Compensación por Tiempo de Servicios, vacaciones truncas, gratificaciones truncas, utilidades u otro concepto remunerativo) por parte del trabajador no supone el consentimiento del despido arbitrario, y que, por ende no debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.

Asimismo, en dicho pronunciamiento, el Tribunal ha señalado que “[...] los efectos de estas reglas se aplican a los procesos que a la fecha de publicación en la página web de esta sentencia se encuentran en trámite, tanto en el Poder Judicial como en el Tribunal Constitucional y a aquellos que se interpongan en adelante [...]”, por lo que, no obstante el cobro de beneficios sociales efectuado en el presente caso, corresponde emitir pronunciamiento sobre el fondo del asunto.

Delimitación del petitorio

- F*
3. El objeto de la demanda es la reposición laboral del demandante. El acta alega que en su caso se ha producido la desnaturalización de sus contratos de trabajo sujetos a modalidad, y que en esa medida no podía ser separado de su cargo de forma incausada. Así descrita la pretensión, corresponde analizar si efectivamente se produjo la desnaturalización de sus contratos modales y, consecuentemente, si el demandante fue objeto de un despido incausado, o si, por el contrario, el cese obedece al cumplimiento de la fecha de término de su último contrato.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03752-2009-PA/TC

CAJAMARCA

FRANCISCO PEDRO LEÓN GARCÍA

Análisis del caso concreto

4. De fojas 10 a 13 corre el contrato celebrado entre las partes en la modalidad de incremento de actividad empresarial, en el que se estipula un plazo de vigencia del 18 de enero de 2005 al 17 de julio de 2005. Del tenor de este contrato se desprende que se ha cumplido no solo con precisar la modalidad contractual –incremento de la actividad empresarial–, también con indicar la causa de la contratación: “La empresa se encuentra en proceso de evaluación de sus actuales regímenes de trabajo [...]. En tal sentido, con el objeto de no afectar los volúmenes de producción que la empresa debe mantener, resulta necesario incrementar el número de trabajadores a cargo del proceso productivo y demás áreas vinculadas [...].” Por consiguiente, no se aprecia desnaturalización en este contrato. Lo mismo sucede con la prórroga del contrato de trabajo por incremento de actividades celebrado, obrante a fojas 14, que rigió hasta el 17 de julio de 2006.
5. En cuanto al contrato de trabajo por necesidades del mercado, cabe resaltar que este es de duración determinada, ya que tiene como elemento justificante para su celebración la existencia de una causa objetiva de carácter temporal, ocasional o transitorio que implica una necesidad de la empresa de aumentar su productividad; esto es, que para determinar su celebración se deberá precisar en qué consiste la variación coyuntural en la demanda del mercado que genere una necesidad temporal de contratación de personal, por no poder satisfacerse aquella variación con su personal permanente, pudiendo realizarse incluso labores ordinarias o propias del empleador, de conformidad con el artículo 58º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.
6. En el Contrato Individual de Naturaleza Temporal por Necesidades de Mercado que obra en autos de fojas 15 a 16, se establece que el demandante fue contratado para realizar labores de Operador Camión Mina en el “área de carguío y acarreo en el área de Operaciones Mina. La prórroga del mencionado contrato se sustenta en que ha disminuido la cantidad de oro contenida en la tierra mineralizada materia de explotación en yacimiento minero. Para compensar esta situación se requiere incrementar el volumen de movimiento de tierra mineralizado, lo que determina incremento de actividades en el área de carguío y acarreo”.
7. Siendo ello así, habiéndose justificado que la utilización de la mencionada modalidad contractual es la existencia de una causa objetiva de carácter temporal, se ha cumplido con la obligación de explicitar en qué sentido la necesidad de mercado y el incremento de actividad son realmente coyunturales o circunstanciales



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03752-2009-PA/TC

CAJAMARCA

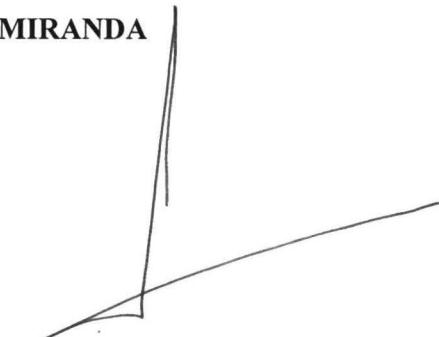
FRANCISCO PEDRO LEÓN GARCÍA

y no permanentes; por otro lado, de conformidad con lo establecido por el párrafo primero del artículo 58º del Decreto Supremo 003-97-TR, el contrato temporal por necesidades del mercado puede utilizarse aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa; asimismo, el artículo 74º de la referida norma legal establece que: *"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"*. Por consiguiente, no se puede concluir que la emplazada haya contratado al recurrente utilizando inválidamente las modalidades contractuales de incremento de actividad y de necesidad de mercado.

8. En consecuencia, no advirtiéndose la vulneración de los derechos al trabajo, de defensa y al debido proceso, no corresponde estimar la presente demanda, sino declararla **INFUNDADA**, porque no se ha acreditado la vulneración de los derechos alegados.

S.

ÁLVAREZ MIRANDA





Lo que certifico:
VICTOR ANDRES ALZAMORA CARDENAS
Juez Relator



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N° 03752-2009-PA/TC
CAJAMARCA
FRANCISCO PEDRO LEÓN GARCÍA

VOTO DEL MAGISTRADO URVIOLA HANI

De acuerdo con la Resolución de 25 de julio de 2011 y de conformidad con el artículo 5º de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional y del artículo 11º-A de su Reglamento Normativo emito el presente voto, asumiendo, el suscrito, los fundamentos y la conclusión del voto del magistrado Álvarez Miranda, que declara **INFUNDADA** la demanda de amparo de autos.

Sr.
URVIOLA HANI

Lo que certifico:
VICTOR ANDRES ALZAMORA CARDENAS
EST. 2010-06-15