

# JURISPRUDENCIA

Año XXVIII / N° 1109

8303

## PODER JUDICIAL

### CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

**CAS. LABORAL N° 19684-2016**

**LIMA**

**Desnaturalización de contratos  
PROCESO ORDINARIO - NLPT.**

**SUMILLA:** Los contratos de trabajo por suplencia no se desnaturalizan si el trabajador contratado desempeña realmente labores de otro trabajador titular de un puesto en el establecimiento del empleador, aun cuando el contrato o sus prórrogas hayan sido suscritos con posterioridad al inicio efectivo de la relación laboral. Lima. trece de marzo de dos mil diecinueve. VISTA; la causa número diecinueve mil seiscientos ochenta y cuatro, guión dos mil dieciséis, guión LIMA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley. se emite la siguiente sentencia:

#### MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante. Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial, en representación de doña Graciela Cuenca Castillo, mediante escrito presentado el cinco de setiembre de dos mil dieciséis (fojas ciento cincuenta y seis a ciento cincuenta y siete), contra la Sentencia de Vista del diecinueve de agosto de dos mil dieciséis (fojas ciento treinta a ciento cincuenta y dos), que revocó la Sentencia apelada del cuatro de marzo de dos mil quince (fojas noventa a noventa y siete), que declaró fundada la demanda y reformándola, la declararon infundada; en el proceso ordinario laboral sobre desnaturalización de contratos seguido con el demandado. Poder Judicial.

#### CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resolución del seis de agosto de dos mil dieciocho (fojas cincuenta a cincuenta y cuatro del cuaderno de casación), se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de infracción normativa por aplicación indebida del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, correspondiendo emitir pronunciamiento sobre la citada causal.

#### CONSIDERANDO:

**Primero. De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito**

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso:

**a) Pretensión demandada.** De la revisión de los actuados se verifica la demanda interpuesta por el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial, en representación de su afiliada, doña Graciela Cuenca Castillo contra el Poder Judicial (fojas veinticuatro a veintisiete), en la que solicitó

que se declare la existencia de la relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada desde el uno de enero de dos mil doce.

**b) Sentencia de primera instancia.** La jueza del Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia emitida el cuatro de marzo de dos mil quince (fojas noventa a noventa y siete) declaró fundada la demanda; en consecuencia, dispuso que la demandada cumpla con reconocer la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado con la actora desde el uno de enero de dos mil doce, sin costas ni costos, expresando, básicamente, que la actora inició su relación laboral sin la suscripción de un contrato modal, lo que no ha sido contradicho por la demandada, lo que implica que su vinculación al inicio fue a tiempo indeterminado, por lo que el hecho de que con posterioridad (luego de más de dos meses) la actora suscribiera un contrato modal, no puede modificar su status laboral, así como la norma establecida que ya había adquirido en la realidad de los hechos la condición de personal a plazo indeterminado, razón por la cual, el contrato de suplencia suscrito entre las partes ya no podía surtir sus efectos.

**c) Sentencia de segunda instancia.** Por su parte, el Colegiado de la Tercera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, revocó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda y reformándola, la declararon infundada, considerando fundamentalmente que de los contratos por suplencia obrantes en autos se aprecia que la actora representada por el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial ha prestado servicios bajo la modalidad de contrato modal de suplencia para cubrir la plaza de Secretaria I en reemplazo de Lucy Junes Gómez, habiéndose mencionado dicha causa objetiva de manera clara, por lo que dichos contratos fueron celebrados con un motivo justificado de suplencia y de ello tenía pleno conocimiento la actora.

Asimismo, la Sala Superior expresa que la actora no ha acreditado que luego de la reincorporación de la titular a su puesto de trabajo haya continuado laborando bajo la misma modalidad de contratación y la misma causa objetiva en ese período.

#### **Segundo. Infracción normativa**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello, que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 26636. relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo.

**Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento**  
Conforme a la causal de casación declarada procedente en el auto calificadorio del recurso, la presente resolución

debe circunscribirse a determinar si se ha incurrido en infracción normativa por aplicación indebida del artículo 77º del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

**Cuarto. Clasificación de los contratos de trabajo por su tiempo de duración.**

De acuerdo al Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. los contratos laborales se clasifican de acuerdo a la duración de la relación laboral: i) contratos de trabajo de duración indeterminada, y ii) contratos de trabajo de duración determinada o sujetos a modalidad.

Los contratos sujetos a modalidad tienen naturaleza temporal debiendo existir una causa objetiva que justifique esta duración limitada en el tiempo.

En ese contexto, el Título II del referido Decreto Supremo N°003-97-TR regula los distintos contratos sujetos a modalidad clasificándolos de la manera siguiente:

**CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD**

De naturaleza temporal	De naturaleza Accidental	De obra o servicio
Por inicio o lanzamiento de una nueva actividad	Ocasional	Específico
Por necesidades del mercado	De suplencia	Intermitente
Por reconversión empresarial	De emergencia	De temporada

**Quinto. Definición de contrato de suplencia**

Respecto al contrato por suplencia, este se encuentra definido en el primer párrafo del artículo 61º de la norma legal citada e n los considerandos anteriores en los términos siguientes: "El contrato accidental de suplencia es aquel suscrito entre un empleador y un trabajador a efecto que este sustituya a un trabajador estable, cuyo vínculo se encuentre suspendido por alguna causa justificada en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias."

**Sexto.** Sobre este tipo de contrato, el Tribunal Constitucional en el segundo párrafo del considerando 3.3.2. de la sentencia emitida en el Expediente N° 02796-2012-AA/TC ha establecido: [...] En este sentido, la temporalidad del contrato de suplencia deriva de la sustitución no definitiva de un trabajador estable de la empresa, cuya relación de trabajo se encuentre suspendida. Por ello, este Tribunal considera que el contrato de suplencia se celebra con fraude al Decreto Supremo N° 003-97-TR cuando el trabajador suplente desde un jnielo no desempeña el puesto del trabajador sustituido para el cual fue contratado, sino otro puesto o cargo de trabajo.

**Sétimo. Opiniones doctrinarias sobre el contrato por suplencia**

Sobre el contrato por suplencia el autor Gómez Valdez opina lo siguiente:

[...] La norma se coloca en dos hipótesis: que el reemplazo se deba a las numerosas causas legales de suspensión del contrato de trabajo o que esté de por medio un acuerdo convencional en el que, de mutuo y común acuerdo, las partes decidan una suspensión temporal del personal, superior a la legal o sustitua de ésta. Es el caso de períodos vacacionales superiores al de los 30 días calendarlos, becas para estudiar en el extranjero, etc.

También, sin que sea necesaria la ausencia del trabajador, este tipo de contratación se da cuando dentro de la estructura de la empresa un trabajador, poseedor de un puesto estable, es desplazado dentro o fuera de ella para ejecutar labores diferentes a las habituales, ocasionando un vacío del puesto de trabajo que urge ser reemplazado [...]<sup>1</sup>

Por su parte, el autor Arce Ortiz. sostiene:

<sup>1</sup> Gómez Valdez. Francisco: Derecho del Trabajo. Relaciones Individuales de Trabajo. Segunda Edición 2007. Editorial San Marcos. . Lima-Perú. p. 134

**FE DE ERRATAS**

Se comunica a las entidades que conforman el Poder Legislativo, Poder Ejecutivo, Poder Judicial, Organismos constitucionales autónomos, Organismos Públicos, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, que conforme a la Ley N° 26889 y el Decreto Supremo N° 025-99-PCM, para efecto de la publicación de Fe de Erratas de las Normas Legales, deberán tener en cuenta lo siguiente:

1. La solicitud de publicación de Fe de Erratas deberá presentarse dentro de los 8 (ocho) días útiles siguientes a la publicación original. En caso contrario, la rectificación sólo procederá mediante la expedición de otra norma de rango equivalente o superior.
2. Sólo podrá publicarse una única Fe de Erratas por cada norma legal por lo que se recomienda revisar debidamente el dispositivo legal antes de remitir su solicitud de publicación de Fe de Erratas.
3. La Fe de Erratas señalará con precisión el fragmento pertinente de la versión publicada bajo el título "Dice" y a continuación la versión rectificada del mismo fragmento bajo el título "Debe Decir"; en tal sentido, de existir más de un error material, cada uno deberá seguir este orden antes de consignar el siguiente error a rectificarse.
4. El archivo se adjuntará en un cd rom o USB con su contenido en formato Word o éste podrá ser remitido al correo electrónico [normaslegales@editoraperu.com.pe](mailto:normaslegales@editoraperu.com.pe)

[...] En tal caso, el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna extinción del contrato de suplencia. En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puesto de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo. [...]”<sup>2</sup>.

**Octavo. Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad**

El Decreto Supremo N° 003-97-TR legisla sobre la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, incluido el de suplencia, en los términos siguientes:

“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) Cuanto el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.”

**Noveno. De la interpretación de los alcances del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR**

Esta norma contempla el supuesto que un trabajador continúe prestando sus servicios después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o después de las prórrogas pactadas pero no considera como causal de desnaturalización el caso en que el trabajador que reemplaza a otro en el puesto, del cual es titular, continúe laborando en el mismo cargo e incluso suscriba prórrogas para trabajar en dicha plaza, días después de vencido el contrato anterior, lo que implica, que al firmar la nueva prórroga del contrato, el trabajador expresa su voluntad de continuar manteniendo el contrato por suplencia con su empleador.

**Décimo. Interpretación sobre la desnaturalización de los contratos por suplencia**

Teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 61° y 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR. y de conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, esta Sala Suprema establece como doctrina jurisprudencial respecto de la desnaturalización de los contratos por suplencia el criterio siguiente:

El contrato por suplencia no se considera desnaturalizado si los documentos por los que se celebra o proroga son firmados con posterioridad al inicio efectivo de la prestación de labores, pues, en esta clase de contratos lo que debe tenerse en cuenta es que en realidad el acto jurídico se haya celebrado y que el mismo cumpla según el acuerdo de las partes con la finalidad de reservar el puesto a un trabajador titular.

**Décimo Primero. Análisis y solución del caso en concreto**

De la revisión de los contratos de trabajo por suplencia suscritos por doña Graciela Cuenca Castillo (obrantes en fojas seis a quince), se advierte que la actora. bajo el cargo Secretaria I. sustituía temporalmente a doña Lucy Junes Gómez, trabajadora estable cuyo vínculo se encontraba suspendido por tener encargatura; determinándose claramente que en la cláusula cuarta de los citados contratos, que su vigencia dependía indefectiblemente de la reincorporación, renuncia o cese definitivo de la trabajadora suplida; lo que demuestra la transitoriedad en las labores efectuadas por la representada del Sindicato

demandante, por lo que el hecho que la servidora suplente haya sido rotada a la Secretaria del Área de Asesoría Legal de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima mediante el Memorandum N°218-2013-CP-CSJLI/PJ de fecha quince de febrero de dos mil trece, no implica en modo alguno la desnaturalización de sus contratos, ya que es facultad del empleador disponer el desplazamiento del personal a su cargo sin alterar su condición laboral como en el presente caso por suplencia.

**CONTRATOS DE TRABAJO DE SUPLENCIA SUSCRITOS POR DOÑA GRACIELA CUENCA CASTILLO CON LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**

VIGENCIA	TRABAJADORA A QUIEN REEMPLAZA	CARGO
01 enero 2012 al 31 marzo 2012 (Fojas 06 a 07)	Lucy Junes Gómez	Secretaría
01 abril 2012 al 30 junio 2012 (Fojas 08 a 09)	Lucy Junes Gómez	Secretaría
01 julio 2012 al 30 setiembre 2012 (Fojas 14 a 15)	Lucy Junes Gómez	Secretaría
01 octubre 2012 al 31 diciembre 2012 (Fojas 10 a 11)	Lucy Junes Gómez	Secretaría
01 enero 2013 al 30 abril 2013 (Fojas 12 a 13)	Lucy Junes Gómez	Secretaría

**Décimo Segundo.** La realidad de los hechos demuestra que la demandante cumplió labores de suplencia de una trabajadora que había sido promocionada por encargatura a otro puesto, la que en algún momento debía retornar a su plaza original; siendo así, resulta acertada la conclusión del Colegiado Superior, por lo tanto no existe infracción normativa por aplicación indebida del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, deviniendo la causal casatoria en **infundada**.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN:**

1. Declarar **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial, en representación de doña Graciela Cuenca Castillo**, mediante escrito presentado el cinco de setiembre de dos mil dieciséis (fojas ciento cincuenta y seis a ciento cincuenta y siete).

2. En consecuencia, **NO CASARON la Sentencia de Vista** del diecinueve de agosto de dos mil dieciséis (fojas ciento treinta a ciento cincuenta y dos)

3. **DECLARAR** que el criterio establecido en el Décimo Considerando de la presente sentencia constituye doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento para las instancias inferiores respecto a los contratos de trabajo sujetos a modalidad por suplencia

4. **ORDENAR** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano y en la página web del Poder Judicial.

5. Notificar la presente sentencia a la parte demandante, **Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial, en representación de doña Graciela Cuenca Castillo**, y a la parte demandada, Poder Judicial y los devolvieron.

SS.

ARÉVALO VELA,

UBILLUS FORTINI,

YAYA ZUMAETA,

MALCA GUAYLUPO,

ATO ALVARADO

<sup>2</sup> Arce Ortiz Elmer Derecho Individual del trabajo en el Perú. Editorial Palestra. Primera Edición 2008. Lima - Perú pp.181 - 182

DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO



# El Peruano

Ya está disponible la solución  
para sus trámites de publicación  
de Normas Legales



*Simplificando acciones,  
agilizando procesos*

Portal de Gestión  
de Atención al Cliente  
**PGA**



## SENCILLO

Ingrese a nuestra plataforma desde una PC o laptop y realice sus trámites en el lugar donde se encuentre.



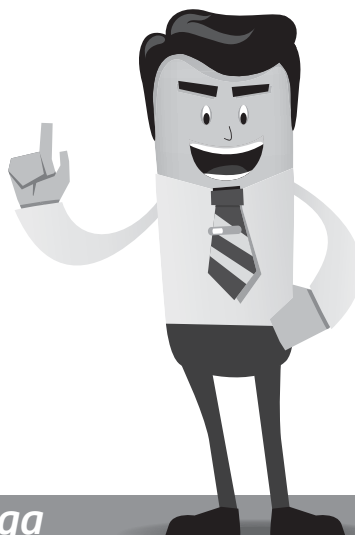
## RÁPIDO

Obtenga cotizaciones más rápidas y de manera online.



## SEGURO

Certificados digitales que aseguran y protegen la integridad de su información.



[www.elperuano.com.pe/pga](http://www.elperuano.com.pe/pga)

© Central Telefónica : 315-0400

✉ Email: [pgaconsulta@editoraperu.com.pe](mailto:pgaconsulta@editoraperu.com.pe)