

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 1175-2018
LIMA
Desnaturalización de contrato modal
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: El empleador en uso de su facultad del *ius variandi*, en atención a las necesidades esenciales del centro de trabajo puede adicionar funciones al trabajador para el cabal desempeño de sus labores, los cuales deberán estar debidamente motivados en el marco del criterio de razonabilidad.

Lima, uno de septiembre de dos mil veinte

VISTA; la causa número mil ciento setenta y cinco guion dos mil dieciocho, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Poder Judicial**, mediante escrito presentado el veintisiete de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha quince de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento veintisiete a ciento treinta y dos, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha veintiséis de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas noventa y seis a ciento seis, que declaró **infundada en todos sus extremos** la demanda, **reformándola** declararon **fundada**; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Félix Tarrillo Mejía**, sobre desnaturalización de contrato modal.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la demandada **Poder Judicial**, se declaró procedente mediante Resolución de fecha dieciocho de septiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas sesenta y cuatro a sesenta y siete, del cuaderno de casación, por las siguientes causales: **i) Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú y ii)**

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 1175-2018
LIMA
Desnaturalización de contrato modal
PROCESO ORDINARIO-NLPT

infracción normativa del primer párrafo del artículo 61° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

- a) **Pretensión:** El actor solicita se declare la desnaturalización de los contratos a plazo fijo de naturaleza accidental - suplencia; y como consecuencia de ello, se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el uno de enero de dos mil doce a la fecha, por simulación o fraude a la ley.

- b) **Sentencia de primera instancia:** El Juez del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha veintiséis de enero de dos mil dieciséis, declaró infundada la demanda, señalando que se contrató al actor para cubrir plazas de inventariador y de revisor, al haber sido encargado en otros cargos los titulares de las plazas. El actor fue contratado como servidor administrativo de la Oficina de Coordinación de Personal de la Corte de Lima, realizando las labores de notificador. De conformidad con el artículo 9° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, se determinar que el empleador tiene el poder de dirección, así como está facultado de precisar y concretar la posición del trabajador, mientras se mantenga vigente la relación laboral, en razón de las necesidades de su entidad en la que labora, no afectando su categoría o su dignidad a que tiene derecho todo trabajador. El actor fue contratado para reemplazar a los servidores administrativos: Inventariador y revisor en el área de

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1175-2018
LIMA
Desnaturalización de contrato modal
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

trámite documentario de la oficina de personal, se advierte que es razonable que se le hayan asignado una labor más específica de notificador o al igual que al del titular que pudo haber realizado dicha función, por ser trabajador del mismo órgano administrativo y rango ocupacional. Por tanto, el actor no ha probado que los contratos que pretende se desnaturalicen, se haya celebrado con fraude o simulación, tampoco se advierte que el titular del puesto sustituido se haya reincorporado una vez vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado haya continuado laborando en la misma plaza u órgano distinto o en su defecto que el trabajador contratado haya continuado laborando en la institución a pesar que el titular de la plaza hubiera retornado.

- c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Cuarta Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha quince de noviembre de dos mil diecisiete, revocó la Sentencia emitida en primera instancia, reformándola a fundada la demanda; argumentando que el demandante ha venido ocupando el cargo de Inventariador y Revisor desde que ingresó mediante contratos de suplencia, sustituyendo a los trabajadores: Miguel Ángel Velarde del Rosario y Alex Arango Alvarado. Ingresó con el cargo de revisor para el área de trámite documentario, realizando labores de notificador conforme se verifica del fotocheck que adjunta y de otros documentos, situación que se prolongaría desde el mes de enero de dos mil doce a febrero de dos mil catorce, de esta manera el contrato de suplencia tuvo por objeto el sustituir temporalmente a los servidores judiciales a quienes tenía que sustituir y desarrollar las mismas labores que ellos y por cierto tiempo prefijado; sin embargo, como se puede apreciar el actor no ejerció los cargos de inventariador y de revisor en la dependencia en donde desarrollaban sus labores a quienes tenía que sustituir, sino en la Oficina

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 1175-2018
LIMA
Desnaturalización de contrato modal
PROCESO ORDINARIO-NLPT

de Coordinación de Personal de la Corte de Lima, lo que evidencia simulación en la celebración de los contratos.

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 la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Como se observa, se denuncian infracciones de normas de orden procesal y de derecho material, por lo que, en estricto orden lógico corresponde a este Tribunal Supremo emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a la supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento sobre el fondo de la materia controvertida.

Cuarto: La causal procesal declarada procedente, está referida a la ***infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***

“Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 1175-2018
LIMA
Desnaturalización de contrato modal
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Quinto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

El análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado a la debida motivación. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada.

Sexto: Al respecto, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-PHC/TC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

“(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.

Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** motivación insuficiente, **e)** motivación sustancialmente incongruente y **f)** motivaciones calificadas.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 1175-2018
LIMA
Desnaturalización de contrato modal
PROCESO ORDINARIO-NLPT

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Séptimo: De la revisión de la Sentencia de Vista, y en mérito al sustento esbozado por el recurrente sobre la causal procesal denunciada, se evidencia que no se ha vulnerado el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales; en consecuencia, esta causal deviene en **infundado**.

Octavo: La causal material declarada procedente, está referida a la **infracción normativa al primer párrafo del artículo 61° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR**, que prescribe:

“Artículo 61.- El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias...”

Noveno: Alcances sobre los contratos sujetos a modalidad

Los contratos sujetos a modalidad se definen como aquellos contratos atípicos, por la naturaleza determinada (temporales), y que se configuran sobre la base de las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1175-2018
LIMA
Desnaturalización de contrato modal
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Las características más relevantes de los contratos a plazo fijo en la regulación laboral, son las siguientes: a) el contrato a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinidos (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y convenios colectivos que no excluyen de la percepción de ciertas compensaciones o beneficios al personal contratado a plazo fijo); b) sobre estos contratos atípicos hay que indicar que no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación), sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal, o cuando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal; c) en cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función de la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el legislador, sin que ningún caso se exceda de cinco años. Asimismo, es posible renovar los contratos a plazo fijo respetando el plazo máximo aplicable para cada modalidad de contratación¹.

Décimo: En ese contexto, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha contemplado los siguientes contratos sujetos a modalidad, de acuerdo a su naturaleza: i) son contratos de naturaleza temporal: a) el contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) contrato por necesidades del mercado; c) el contrato por reconversión empresarial. ii) Son contratos de naturaleza accidental: a) el contrato ocasional; b) el contrato de suplencia; c) el contrato de emergencia. iii) Son contratos de obra o servicio: a) el contrato específico; b) el contrato intermitente; c) el contrato de temporada. Asimismo, dichos contratos deberán ser celebrados de forma escrita, y bajo las

¹ **TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge.** *“El derecho individual del trabajo en el Perú”*. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, pp. 83-85

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 1175-2018
LIMA
Desnaturalización de contrato modal
PROCESO ORDINARIO-NLPT

condiciones previstas en el cuerpo normativo, citado. En este caso nos ocuparemos de los contratos de suplencia.

Décimo Primero: Contratos de suplencia

Se definen como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con la finalidad de que se sustituya a un empleado estable de la empresa, cuyo vínculo se encuentre suspendido (suspensión perfecta o imperfecta) por alguna causa justificada, prevista en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias, de conformidad con el artículo 61° de la acotada norma.

Asimismo, Mario Pasco Cosmópolis señala:

“Su objeto es sustituir temporalmente a un trabajador estable de la empresa cuyo vínculo se halle suspendido o se encuentre desarrollando temporalmente otras labores dentro de la misma empresa, por razones de orden administrativo. Su duración depende de las circunstancias, pero el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conservará su derecho de readmisión, con la cual opera la extinción del contrato de suplencia”².

Décimo Segundo: Al respecto, se debe tener en cuenta el precepto *ius variandi*, que se entiende como aquella facultad especial que tiene el empleador de modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral; además, que esta facultad se encuentra expresado dentro del poder de dirección del empleador, es decir,

² PASCO COSMOPOLIS, Mario. “Contrato de trabajo típico y contratos atípicos”. En: Balance de la Reforma Laboral Peruana, 2001, pp. 133.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 1175-2018
LIMA
Desnaturalización de contrato modal
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

del elemento de subordinación (elemento esencial del vínculo laboral), toda vez que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral. Asimismo, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR³.

Aunado a ello, cabría indicar que el *ius variandi* admite una clasificación atendiendo a la trascendencia de la modificación implementada, es decir, puede responder a un ejercicio normal, común o habitual o, en todo caso puede afectar de tal manera las condiciones de trabajo que transformarían prácticamente las condiciones contractuales inicialmente pactadas⁴.

Décimo Tercero: Validez de los contratos sujetos a modalidad y desnaturalización de los contratos

La validez de los contratos sujetos a modalidad, se ciñen a lo dispuesto en el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo cual, corresponde establecer las formalidades de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, entre los cuales, se encuentra constar por escrito y por triplicado los contratos, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas, las mismas que deberán estar descritas de manera clara y precisa y, deberán estar debidamente justificadas, a través de documentos suficientes que demuestren las razones por las cuales se contrató bajo un

³ Artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR: "(...) el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo".

⁴ Vid. HERNANDEZ RUEDA, Lupo. "Poder de dirección del empleador". En: Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional Autónoma de México – Investigaciones Jurídicas, 1997, pp. ¿?.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 1175-2018
LIMA
Desnaturalización de contrato modal
PROCESO ORDINARIO-NLPT

contrato modal y no una a plazo indeterminado; pues, de lo contrario los empleadores podrían incurrir en un abuso para la contratación de trabajadores bajo las modalidades previstas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

La desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se ciñen, entre otros, en el supuesto que el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

Décimo Cuarto: Al respecto, es importante considerar que mediante Sentencia de fecha diecinueve de diciembre de dos mil dos mil tres, emitido en el Expediente N° 1874-2002-AA/TC, el Tribunal Constitucional indicó:

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

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 1175-2018
LIMA
Desnaturalización de contrato modal
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Décimo Quinto: Análisis del caso

La entidad recurrente sostiene en su recurso de casación que los contratos sujetos a modalidad de naturaleza accidental de suplencia suscritos entre las partes, cumplen con las formalidades que establece el artículo 61° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y que no se desnaturalizan en un contrato a plazo indeterminado cuando se encuentra justificada la causa objetiva.

Por su parte, el demandante señala que le corresponde un contrato de trabajo a plazo indeterminado, al considerar que los contratos sujetos a modalidad de naturaleza accidental de suplencia se encuentran desnaturalizados al habersele asignado una labor distinta al que correspondía.

Décimo Sexto: Habiendo establecido los alcances generales del contrato de naturaleza accidental de suplencia y los supuestos de desnaturalización, corresponde analizar el caso de autos que se circunscribe al periodo del uno de enero de dos mil doce a la fecha (fecha de interposición de la demanda, treinta y uno de octubre de dos mil catorce); en ese contexto, de los contratos de naturaleza accidental de suplencia, que corren en fojas diecinueve a veinte, se aprecia en la Cláusula Segunda, lo siguiente: “(...) *EL EMPLEADOR contrata a plazo fijo bajo la modalidad de SUPLENCIA los servicios de EL TRABAJADOR para que desempeñe el cargo de INVENTARIADOR, en razón de las causas objetivas descritas en la cláusula primera (...)*”. Asimismo, en la Cláusula Cuarta se señala: “*El presente contrato se inicia el día 01/01/12 y concluye el día 31/03/12 y/o indefectiblemente con la reincorporación, renuncia o cese definitivo del titular del cargo don (doña) VELARDE DEL ROSARO MIGUEL ANGEL*”. Así también, en los contratos que corren en fojas veintiuno a treinta y dos, se desprende del contrato primigenio, en su Cláusula Segunda lo siguiente: “(...) *EL EMPLEADOR*

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 1175-2018
LIMA
Desnaturalización de contrato modal
PROCESO ORDINARIO-NLPT

contrata a plazo fijo bajo la modalidad de SUPLENCIA los servicios de EL TRABAJADOR para que desempeñe el cargo de REVISOR (...)”. Asimismo, en la Cláusula Cuarta se señala: “*El presente contrato se inicia el día 01/04/12 y concluye el día 30/06/12 y/o indefectiblemente con la reincorporación, renuncia o cese definitivo del titular del cargo don (doña) ARANGO ALVARADO ALEX*”.

Décimo Séptimo: Si bien refiere el actor que las funciones que cumplió son las de notificador, conforme se corrobora con las instrumentales que corren en fojas treinta y tres a cuarenta cinco, cargos que no se encuentran dentro de la categoría de Inventariador ni de Revisor, también es cierto que en fojas cuarenta y seis, obra el Memorándum N° 236-2014-CP-UAF-GAD-CSLI/PJ del veinticuatro de febrero de dos mil catorce del área de Coordinación de Personal de la Corte Superior de Justicia de Lima, dirigido al demandante, mediante el cual le comunica que pasará a prestar servicios en el área de notificaciones de la coordinación de personal.

Décimo Octavo: Siendo así, se verifica que la demandada en uso de su facultad del *ius variandi*, modificó las funciones que ostentaba el demandante en los contratos suscritos entre las partes, los mismos que se encuentran debidamente sustentados a través de los documentos señalados en el considerando anterior, situación que no genera la existencia de una simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley, toda vez que dicho precepto se encuentra dentro del poder de dirección que ostenta el empleador, tal como se ha establecido en los párrafos anteriores; más aún, si la modificación de las funciones se encuentran dentro de los criterios de razonabilidad, y las funciones no son diametralmente distintas, ya que las labores por las que se le contrató son de servidor administrativo en la Oficina de Personal, teniendo en cuenta la necesidad de dicha dependencia; lo que conlleva a establecer, la existencia de ponderación, dentro del contexto de un

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 1175-2018
LIMA
Desnaturalización de contrato modal
PROCESO ORDINARIO-NLPT

balance de razonabilidad entre las labores por las que se contrató y las labores que se le encomendó, siempre y cuando no afecten la categoría profesional del trabajador. En ese sentido, al haber sido suscritos los contratos, en mención, bajo los términos previstos en el artículo 61° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y que no se encuentra acreditado la simulación o fraude, deviene en **fundada** la infracción normativa denunciada por la parte recurrente, lo que genera que la demanda sea declarada infundada.

Décimo Noveno: De acuerdo a los fundamentos descritos precedentemente, se concluye que el Colegiado Superior no ha infringido el artículo 61° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, el presente recurso deviene en **fundado**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada **Poder Judicial**,, mediante escrito presentado el veintisiete de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y uno; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha quince de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento veintisiete a ciento treinta y dos; y **actuando en sede de instancia:** **CONFIRMARON** la **sentencia apelada** del veintiséis de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas noventa y seis a ciento seis, que declaró **infundada en todos sus extremos** la demanda, y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 1175-2018
LIMA
Desnaturalización de contrato modal
PROCESO ORDINARIO-NLPT

seguido por el demandante, **Félix Tarrillo Mejía**, sobre desnaturalización de contrato modal; interviniendo como **ponente**, el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

Lbv/jvm