



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE  
LABORAL N° 13432-2014-0-1801-JR-LA-08**



**PRESENTADO POR  
JULIA ROSA DIAZ ROMERO**

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

**LIMA – PERÚ**

**2021**



**CC BY**

**Reconocimiento**

El autor permite a otros distribuir y transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra, incluso con fines comerciales, siempre que sea reconocida la autoría de la creación original

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

FACULTAD DE  
DERECHO

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

**Informe Jurídico sobre Expediente N° 13432-2014-0-1801-JR-LA-08**

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b><u>Materia</u></b>    | <b>: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO</b> |
| <b><u>Entidad</u></b>    | <b>: PJ</b>                            |
| <b><u>Demandante</u></b> | <b>: CPM</b>                           |
| <b><u>Demandado</u></b>  | <b>: PRESIDENTE CSJLI</b>              |
| <b><u>Bachiller</u></b>  | <b>: DIAZ ROMERO JULIA ROSA</b>        |
| <b><u>Código</u></b>     | <b>: 1995115437</b>                    |

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## **RESUMEN DE INFORME JURÍDICO**

**EXPEDIENTE LABORAL N° 13432-2014-0-1801-JR-LA-08**

**MATERIA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO**

En el Informe Jurídico se analiza un proceso laboral cuya demanda fue interpuesta en vía ordinaria por la señora CPM contra su empleadora el PJ – Presidencia de la Corte Superior de Justicia de L. Solicita como pretensión la desnaturalización de contrato y reposición por despido incausado. La demandante amparó su demanda en la Constitución Política del Perú, Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Ley N° 29497. La demandante solicita se le declare desnaturalizado los contratos de trabajo de suplencia celebrados con el empleador desde el 01 de enero de 2013 al 30 de abril de 2014 y se le reconozca un contrato de trabajo de duración indeterminada al no haberse cumplido con los requisitos de validez del contrato de suplencia, y se declare su cese como un despido incausado y se le reponga en el cargo de Auxiliar Administrativo I; citada las partes a la audiencia de conciliación, la parte demandada no se presentó a la audiencia de conciliación ni presentó el escrito de contestación a la demanda; ante ello, el juzgado declaró su rebeldía y dispuso pasar al Juzgamiento Anticipado. El Octavo Juzgado de Trabajo Permanente de Lima, declaró infundada la demanda y dispuso el archivamiento definitivo una vez quede consentida o ejecutoriada la sentencia, exceptuando a la actora del pago de las costas y costos del proceso. La sentencia es apelada por la parte demandante y la Tercera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, revoca la alzada y reformándola declara fundada la demanda, desnaturalizados los contratos de trabajo modales celebrados con la demandada a partir del 01 de enero de 2013 en adelante, al considerar que el empleador ha simulado el contrato sujeto a modalidad para encubrir uno de plazo indeterminado, estando a que la trabajadora solo podía ser cesada por causa justa contemplada en la ley, ordenando la reposición de la actora al puesto que venía desempeñando antes de producirse el despido incausado, inaplicando el precedente vinculante contenido en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC Junín. El demandado presentó su Recurso de Casación. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, declaró fundado el recurso de casación, al considerar que no hubo infracción normativa del artículo 61° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y que el Colegiado Superior ha incurrido en la causal de apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC; en consecuencia, casaron la sentencia de vista.

## INDICE:

|      |  |     |
|------|--|-----|
| 1.   | <i>Relación de los hechos principales expuestos por las partes intervinientes en el proceso o procedimiento.....</i>   | 2   |
| 1.1. | Hechos expuestos por la demandante .....   | 2   |
| 1.2. | Hechos expuestos por la demandada.....   | 4   |
| 2.   | <i>Identificación y análisis de los principales problemas jurídicos del expediente. ....</i>                           | 4   |
|      | Cuestiones sustantivas .....   | 4   |
|      | a) Desnaturalización del contrato de trabajo de suplencia: afectación al derecho de trabajo.....                       | 5   |
|      | b) Despido incausado y reposición en el puesto de trabajo: Afectación al debido proceso y del derecho de defensa. .... | 11  |
| 3    | <i>Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas y los problemas jurídicos identificados.....</i>              | 133 |
| 3.1  | Primera Instancia: Sentencia – Resolución N°2 .....  | 13  |
| 3.2  | Resolución S/N: Segunda Instancia.....   | 19  |
| 3.3  | Casación Laboral N°10587-2016 Lima: tercera instancia.....   | 24  |
| 4    | <i>Conclusiones. ....</i>  | 27  |
| 5    | <i>Bibliografía.....</i>   | 29  |
| 6    | <i>Anexos.....</i>   | 30  |

1. ***Relación de los hechos principales expuestos por las partes intervinientes en el proceso o procedimiento.***

1.1. **Hechos expuestos por la demandante**

La demandante, identificada como CPM interpuso demanda contra el Poder Judicial, Corte Superior de Justicia de L., solicitando se declare la desnaturalización de los contratos de trabajo de suplencia suscritos con la demandada desde el 1.01.2013 hasta el 30.04.2014, se declare su despido como uno incausado y se disponga su reposición en su puesto de trabajo.

Expone como fundamentos de su demanda lo siguiente:

- a) Que, ingresó a laborar al poder judicial el 1.01.2013 suscribiendo un contrato modal por suplencia. Se desempeñó como personal administrativo asignada a la Mesa de Distribución Modular de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Módulo II de la sede judicial Alzamora Valdez, hasta el 30 de abril de 2014.
- b) Que dentro de sus funciones se encontraban la atención al público, recepción de escritos y expedientes remitidos del Centro de Distribución General y otras funciones administrativas correspondientes al cargo. Asimismo, precisó que la remuneración inicial era de S/1,127.00 (mensual) y que el 30 de abril del 2014, fue despedida sin justificación razonable
- c) Que, el 15 de abril del 2013 firmó contrato sujeto a modalidad por suplencia; sin embargo, habría iniciado labores el 1 de enero del 2013, situación que desde ya implicaría la desnaturalización de este. Añade a ello que dicho contrato tenía por objeto reemplazar a MGG, quien ejercía el cargo de Auxiliar Administrativo y luego pasó a asumir una

encargatura. Precisa que consta en la hoja del récord laboral de la Señora MGG que ostentaba el cargo de Técnico Judicial I, adscrita al 4° Juzgado Mixto de San Juan de Lurigancho, cargo que difiere al otorgado a la demandante y razón también por la cual su contrato modal se habría desnaturalizado.

- d) Manifiesta que posteriormente habría suscrito un contrato, el 30 de abril de 2013, aún sin haber vencido el anterior, el cual entraría en vigencia el 1 de mayo de 2013. Dicho contrato tenía por objeto el reemplazo de la Sra. PHLD, quien ostentaba el cargo de Auxiliar Administrativo I del 14° Juzgado Laboral Permanente.
- e) De igual manera, señaló que mediante contrato de fecha 1 de octubre de 2013, suscribió un contrato modal por suplencia, el cual tenía por objeto reemplazar al Señor WCHA, quien ejercía el cargo de Auxiliar Administrativo I, adscrito al 9° Juzgado Comercial de Lima. En cuanto a este punto señala que a través de los actos mediante los cuales se le otorgó licencia con goce de haber al titular de dicha plaza, para participar en los Juegos Oficiales del XI Juegos Nacional del Poder judicial para el 10.10.13 y licencia con goce de haber por salud del 7.11.13 al 8.11.13, se aprecia de su contenido que el referido seguiría desarrollándose en su cargo originario, no habiéndosele asignado encargatura alguna, que justifique la liberación de su plaza.
- f) Agrega, respecto a la desnaturalización pretendida, que con fecha 29.11.2013 al 26.02.2014, se le habría otorgado licencia con goce de haber por maternidad, lo cual precisa, también habría desnaturalizado los contratos modales suscritos con la demandada.
- g) Que, el 12 de mayo de 2014, se le informó había culminado la relación laboral por un supuesto vencimiento de contrato. La recurrente tomó

conocimiento de ello toda vez que no pudo registrar su ingreso, como lo hacía de manera habitual.

- h) En resumen desde la posición de la demandante los contratos modales fueron desnaturalizados por los hechos expuestos, esto es debido a que i) se le habrían asignado funciones distintas al cargo que debía reemplazar, en un lugar distinto donde el titular realizaba sus funciones, ii) el haber suscrito contrato luego de iniciada su relación laboral, iii) el no haber reemplazado a el titular de la plaza, y iv) por habersele otorgado el descanso por maternidad, sin haber efectuado modificaciones en su contrato sujeto a modalidad.
- i) En cuanto a su pretensión de reposición, sostiene que fue cesado sin causa justa razonable, razón por la cual corresponde ser repuesta en su puesto de trabajo.

#### **1.2. Hechos expuestos por la demandada**

En el proceso no se habría efectuado el acto de contestación de demanda, al no haber concurrido la demandada, a la audiencia de conciliación. Como consecuencia de ello se habría declarado la rebeldía de la demandada, conforme lo previsto en el artículo 43° de la Ley Procesal del Trabajo.

## **2. Identificación y análisis de los principales problemas jurídicos del expediente.**

### **Cuestiones sustantivas**



a) **Desnaturalización del contrato de trabajo de suplencia: Afectación al derecho de trabajo.**

**Problema 1.-** Determinar si corresponde amparar la pretensión de desnaturalización de los contratos de trabajo por suplencia suscritos entre las partes, y como consecuencia de ello, reconocer la existencia de una relación de trabajo a plazo indeterminado.

Problema 1.1.- Determinar si a la demandante durante el desarrollo de la relación de trabajo, bajo la suscripción de contratos por suplencia, se le habrían asignado funciones distintas a las correspondientes al cargo que debía reemplazar, en un lugar distinto al correspondiente en el cual el titular realizaba sus funciones; y si como consecuencia de ello se habrían desnaturalizado los contratos suscritos entre las partes.

Problema 1.2.-Determinar si la demandante habría iniciado labores en favor de la empleada, de forma previa a la suscripción del contrato de suplencia primigenio, formalmente constituido entre las partes, y si como consecuencia de ello los contratos suscritos entre las partes se habrían desnaturalizado.

Problema 1.3.-Determinar si el titular de la empleada que habría ocupado por suplencia la demandante, habría liberado su plaza por encargatura asumiendo un cargo distinto, y si como consecuencia de ello los contratos suscritos entre las partes, se habrían desnaturalizado.

Problema 1.4.-Determinar si el otorgamiento del descanso por maternidad a la demandante, sin modificación de su contrato, implica la desnaturalización de sus contratos por suplencia.

**Problema 2.-** De establecer la existencia de una relación de trabajo a plazo indeterminado, determinar si en el cese de la demandante se habría configurado un despido incausado.

En cuanto al análisis de los problemas señalados, debemos precisar en primer lugar que el artículo 22° de la Constitución Política del Perú ha expresado que el trabajo es un deber y un derecho; siendo la base del bienestar social y medio de realización de una persona. El artículo 27° de la Carta Magna indica que la ley otorga protección adecuada al trabajador, contra el despido arbitrario.

Respecto a este derecho, el Tribunal Constitucional mediante la sentencia recaída en el expediente N°03439-2013-AA ha expresado que, *“El contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo y 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, debiendo precisarse que la satisfacción de este aspecto implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas de la propia nación. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.”*

En este contexto nuestro ordenamiento prevé como regla la contratación laboral indeterminada, encontrándose recogida en el artículo 4° de la LPCL, una presunción de contratación laboral a tiempo indeterminado, no obstante contemplar la posibilidad de admitir contratación a plazo fijo, sobre la base del principio de causalidad, el cual establece que la contratación a tiempo determinado, debe encontrarse debidamente justificada en una causa objetiva.

Respecto a ello, es necesario tener presente que, al ser la contratación temporal de naturaleza excepcional, la LPCL, en sus artículos 54°, 55° y 56° establece que los contratos de trabajo modales pueden ser de naturaleza temporal, de naturaleza accidental y de obra o servicio. Los de naturaleza temporal se clasifican en contratos por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, por necesidades del mercado o por reconversión empresarial, los de naturaleza

accidental en contrato ocasional, de suplencia y de emergencia y los últimos en contrato específico, intermitente y de temporada.

Adicionalmente, dichas modalidades de contratación temporal, deben cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 72° y 73° que establecen que, Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral, y que, Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro. La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido, de la LPCL.

Ahora bien, la preferencia de contratación indeterminada, implica que todo contrato de trabajo se presume a tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario; lo que, a su vez, supone que el carácter temporal de una relación laboral requiere de acreditación, mediante la existencia de un contrato de trabajo escrito, donde se describa la causal objetiva que sustente el tipo de contratación, así como su presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

A ello se suma que el art. 77 de la LPCL ha precisado que se consideran desnaturalizados los contratos modales cuando concurre alguno de los siguientes supuestos:

- 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 termino legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;
- d) **Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**

De Lama y Gonzales (2010), han precisado que no debe confundirse los supuestos legales de desnaturalización de los contratos modales con la aplicación del principio de primacía de realidad. Ello obedece a que el principio de primacía de la realidad implica que la probanza dentro del proceso se analicen aquellos aspectos que presuman la existencia de los elementos de un contrato de trabajo y por consiguiente la existencia de una relación laboral. Mientras que las causales de desnaturalización de los contratos modales no están sujetas a un procedimiento de probanza, dado que la propia ley ha establecido de manera expresa sus efectos e implica la aplicación de tales supuestos.

En cuanto a la causal establecida en el literal a) del artículo 77° de la LPCL, mediante la Casación Laboral N°1986-2016-LIMA se ha establecido como doctrina jurisprudencial respecto de la desnaturalización de los contratos por suplencia el siguiente criterio: *“El contrato por suplencia no se considera desnaturalizado si los documentos por los que se celebra o prorroga 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”.*

En cuanto a la causal establecida en el literal d), Vilchez (2008) ha precisado que, mediante la simulación o fraude el empleador utiliza dicha figura de contratación sin que concurren las causas objetivas de necesidad temporal, de esta manera evita la contratación permanente del trabajador y lo mantiene en una situación de inestabilidad contraria a derecho.

Cabe señalar que la acreditación del fraude o simulación señalada en el literal d) del art. 77 de la LPCL corresponde al trabajador, este será quien ostente la carga de la prueba del acto de simulación o fraude del contrato de suplencia.

Ahora bien, en cuanto a la determinación de los hechos, en el caso se tiene en primer lugar que la relación de trabajo sostenida entre las partes, tal como expone la demandante, se habría desarrollado mediando la suscripción formal de tres contratos con la entidad demandada, los cuales obran los actuados. El primero de ellos suscrito el 15 abril de 2013, cuya cláusula cuarta estipula como inicio de su vigencia desde el 01 de enero de 2013 hasta el 30 de marzo de 2013. El objeto de este primer contrato es suplir el puesto de doña MGG en el puesto de Auxiliar Administrativo I. El segundo contrato fue suscrito el 30 de abril de 2013, el mismo que señaló su vigencia desde el 1 de mayo de 2013 al 31 de mayo de dicho año, este contrato tenía por objeto suplir el puesto de la señora PHLD, quien se desempeñaba como Auxiliar Administrativo I. Y el tercer contrato suscrito el 1 de octubre de 2013, tenía vigencia desde 1 de octubre al 31 de diciembre de 2013. Dicho contrato tenía por objeto reemplazar al señor WCHA, quien se desempeñaba como Auxiliar Administrativo I.

Asimismo, obra el certificado emitido por el empleador, mediante el cual se deja constancia que la demandante laboró bajo modalidad a plazo fijo (suplencia) desde el 2 de enero de 2013 hasta el 30 de abril de 2014.

Acreditados los hechos descritos, los cuales son presentados como fundamento de la pretensión corresponde señalar en primer lugar que en la relación de trabajo constituida entre las partes, no se habría dado cumplimiento oportunamente, con el requisito de escrituralidad y no podría determinarse de forma certera, con el requisito de causalidad, en tanto el contrato de trabajo, el cual tendría contenido la causa que justifique su temporalidad, no habría sido suscrito sino hasta el 15 de abril del 2013, meses después de iniciadas la relación laboral.

No obstante lo señalado, bajo el criterio contenido en la Casación Laboral N°1986-2016-LIMA, el mismo que se ha establecido como doctrina jurisprudencial, *“El contrato por suplencia no se considera desnaturalizado si los documentos por los que se celebra o prorroga 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.*” En ese sentido no se habrían desnaturalizado los contratos suscritos entre las partes.

De modo similar, aun cuando a la demandante se le hubieran encargado labores distintas a las que pudiera haber realizado el trabajador suplido; ello no constituye sino el ejercicio de una de las facultades del ius variandi del empleador, lo cual se encuentra regulado en el art. 9 de la LPCL. De esta forma no se habrían desnaturalizado los contratos por la razón descrita, al no constituirse el fraude alegado.

En cuanto a la sustitución objetiva en el cargo de los titulares de las plazas por suplir, en el caso no se ha acreditado instrumentalmente la configuración del fraude denunciado. Sin embargo, para tales efectos atendiendo a la condición de rebeldía de la demandante, dicha condición tendría como resultado, la admisión de los hechos expuestos por la parte demandante, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 19° de la Ley Procesal de Trabajo.

Finalmente, las alegaciones en cuanto a la desnaturalización derivada del otorgamiento de descanso por maternidad, no constituyen de forma alguna, supuesto que implique la desnaturalización de los contratos suscritos entre las partes.

b) **Despido incausado y reposición en el puesto de trabajo: Afectación al debido proceso y del derecho de defensa.**

El artículo 31 del D.S. N°003-97-TR dispone que: *“El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formule, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia”*.

Siguiendo esa línea, mediante el expediente N°976-2001-AA/TC (Caso Eusebio Llanos) se ha expresado que, el despido incausado se produce cuando el trabajador es despedido, bien sea verbalmente o a través de una comunicación escrita, sin haberle expresado causa alguna derivada de la conducta o la labor que lo justifique.

La materia de la controversia del presente caso, radica en determinar si el vínculo laboral fue desnaturalizado, lo cual implicaría que los contratos de suplencia

suscritos se consideren como contratos de trabajo a plazo indeterminado, como consecuencia de ello, la demandante solo podría haber sido despedida por causa relacionada con su conducta o capacidad laboral que justifique tal despido.

Bajo estas consideraciones siguiendo el criterio jurisprudencial de la corte suprema en la Casación Laboral N°1986-2016-LIMA, y asumiendo la validez de los contratos en atención al cumplimiento de los requisitos de los contratos de suplencia, lo que determinaría su validez, en tanto la recurrente no demostró que los contratos se hayan desnaturalizado por simulación o fraude de la normativa vigente, el cese de la demandante obedecería al término del contrato de suplencia suscrito entre las partes.

Un hilo de razonamiento distinto conllevaría tomaría como base el alejamiento del criterio jurisprudencia reseñado precedentemente y la consecuencia derivada de la conducta asumida por la emplazada al no contestar la demanda. De esta forma el cese de la demandante, al mantener un vinculo indeterminado como consecuencia de la desnaturalización de sus contratos, se habría configurado un despido incausado.

Sin embargo, en atención a la regla número 18 del expediente N°05057-2013-PA/TC- JUNIN (Caso Huatuco Huatuco), a través del cual se prohíbe que en los casos en los cuales se acredite la desnaturalización del contrato temporal o contrato civil, no podría ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, de la demandante dado que ello depende, en el Ámbito de la Administración Pública, el acceso al empleo mediante un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.

Cabe agregar que aun para el caso de los precedentes vinculantes, estos pueden ser inaplicados a través de la técnica del *distinguishing*, cuando el caso materia



de controversia no es sustancialmente igual a aquel que dio origen al precedente vinculante, como ha pretendido la sala superior en el presente caso.

### ***3. Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas y los problemas jurídicos identificados***

#### **3.1. Primera Instancia: Sentencia – Resolución N°2**

Mediante resolución N°2 de fecha 29 de octubre de 2014, el Octavo Juzgado Especializado Permanente del Trabajo declaró infundada la demanda interpuesta sobre la declaración de desnaturalización de los contratos de suplencia y la reposición por despido incausado.

Esta instancia señaló que los contratos sujetos a modalidad deben constar por escrito y triplicado; debe consignarse de manera expresa la duración; y debe estipular la causa objetiva que determina la contratación temporal y las demás condiciones de la relación laboral, todo ello conforme a los artículos 72° y 73° del D.S. N°003-97-TR. De igual forma, expresó que los contratos de suplencia se encuentran regulados en art. 61° de la LPCL, dicho artículo menciona que “estos contratos se celebran con el objeto de sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables al centro de trabajo (...)”. De igual forma mencionan que esta modalidad contractual se desnaturaliza cuando se cumple alguna de las causales señaladas por el artículo 77° de la LPCL, mencionando que el inciso a) del artículo mencionado ha prescrito que los contratos de suplencia se considerarán de duración indeterminada, cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha del plazo estipulado o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden el límite máximo

permitido. Asimismo, esta instancia indicó lo siguiente: “(...) *Los que expresamente se indica que reemplazará a la señora MGG, desde el 01 de enero del 2013 hasta el 30 de abril del 2013, como Auxiliar Administrativo I; que reemplazará a la señora HPLD, desde el 01 de mayo del 2013 hasta el 31 de mayo del 2013, como Auxiliar Administrativo I; y que reemplazará al señor WCHA, desde el 01 de octubre del 2013 hasta el 30 de diciembre del 2013, como Auxiliar Administrativo I (...)*”. Siendo así que, el Juzgado ha estimado que en todos los contratos modales celebrados con la demandante se consignó la cláusula objetiva que determinó la contratación temporal; cumpliendo con el requisito de validez del contrato de suplencia. Sobre la boleta de pago de mayo 2014 presentada por la demandante, el Juzgado consideró que corresponde al mes de abril de 2014 debido a que, no se pagaron las remuneraciones de dicho mes por la huelga de la entidad demandada, lo cual fue corroborado con la descripción de los conceptos descritos como reintegros. Adicionalmente, esta instancia señaló, que si bien en los contratos no se consignó el nivel y área de desempeño; o las funciones específicas a cumplir; ni el número de prorrogas sucesivas; ni el desarrollo de labores de naturaleza permanentes ni el hecho de que los trabajadores suplidos continuaran con las encargaturas respectivas; y el hecho de no haber retornado al puesto suplido tales circunstancias, estos no son elementos esenciales para la validez de esta modalidad contractual. Además, estimó que al amparo del *ius variandi* del empleador, es posible que este pueda encargar labores distintas a la actora.

Respecto a lo mencionado anteriormente, el Juzgado estimó que los contratos de suplencia fueron celebrados conforme a la normativa laboral vigente, habiendo estado sustentada la contratación en una causa objetiva válida. Precisó también que, la extinción del vínculo laboral entre las partes responde al vencimiento del plazo estipulado en el contrato. Por lo tanto, no

se incurrió en violación alguna de derechos constitucionales de la demandante y la actora no cumplió con acreditar que los contratos de suplencia hayan sido desnaturalizados.

En relación, a la segunda pretensión sobre la declaración del despido incausado y la reposición en el cargo, este Juzgado desestimó la pretensión por los siguientes motivos; el cese de la recurrente responde al vencimiento del plazo del contrato de suplencia, el mismo que fue estipulado en el contrato, no siendo necesario haber comunicado el vencimiento de manera verbal o escrita. Por lo tanto, estimó pertinente señalar que el cese no era incausado y que no correspondía la reposición en el cargo. Es así que, desestimo tal pretensión.

**Opinión:**

La resolución citada ha precisado de manera acertada que no cabe la desnaturalización de los contratos de suplencia, ni tampoco la reposición en el cargo.

En primer lugar, es importante precisar que los contratos de trabajo sujetos a modalidad deben constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse de manera expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral; ello se encuentra regulado por el artículo 72° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. De igual manera, el artículo 61° de la LPCL establece expresamente que: “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. En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.”

De Lama y Gonzales (2010) han definido a los contratos de plazo determinado como la excepción a la presunción de contratación laboral indefinida, siendo así que para ser celebrados se requiere el cumplimiento de determinados presupuestos. La inobservancia de dichos presupuestos implica la invalidez del acto. De igual modo, han precisado que este tipo de contratos está justificado porque las empresas tienen que atender algunas necesidades específicas y transitorias que responden a causas temporales.

Bajo ese orden de ideas, es fundamental que este tipo de contratos cuenten con una causa objetiva estipulada de manera clara y explícita, la misma que sustenta la vinculación temporal.

De la misma manera la sentencia recaída en el expediente N°1397-2001-AA/TC ha señalado lo siguiente; “(...) los contratos sujetos a un plazo tienen, por su propia naturaleza, un carácter excepcional, y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley les establece formalidades, requisitos, condiciones, plazos especiales e, incluso, sanciones, cuando, a través de ellos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado”.

Ahora bien, los contratos modales exigen el cumplimiento de ciertos presupuestos señalados por la normativa vigente, para que estos puedan ser válidos. En ese sentido, este tipo de contratos debe celebrarse de manera escrita, debe constar explícitamente la causalidad que sustenta la temporalidad y la duración del contrato a plazo determinado, este debe ser firmado por ambas partes.

Es así que, el art. 72 del T.U.O. de la LPCL, delimita los requisitos formales para la validez de los contratos sujetos a modalidad. En primer lugar, precisa que deben constar por escrito y por triplicado, debe señalarse de manera expresa la duración, las causas objetivas que determinaron la contratación y las demás condiciones de la relación laboral.

Con relación al presente caso cabe mencionar que, los contratos suscritos entre la recurrente y la parte demanda cumplieron con los requisitos de validez. El primer contrato de fecha 1 de enero de 2013, estipuló en su cláusula primera que; se requiere la contratación de un trabajador con el objeto de cubrir la ausencia de la señora MGG, trabajadora estable, quien se desempeñaba como Auxiliar Administrativo I, quien por motivos de encargatura liberaba su plaza de origen. Asimismo, mediante la cláusula dos del contrato, se precisó que se contrataba a plazo fijo bajo la modalidad de suplencia los servicios de la actora para desempeñar el cargo de Auxiliar Administrativo I. Igualmente, la cláusula cuarta del mencionado contrato precisa que el inicio del contrato sería del 01 de enero de 2013, finalizando el 30 de abril de 2013 y/o indefectiblemente con la reincorporación, renuncia o cese definitivo del titular del cargo de la titular de la plaza. Del mismo modo, el segundo contrato suscrito el 1 de mayo de 2013, precisó en la primera cláusula el requerimiento de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia de la señora HPLD, quien era trabajadora estable y quien venía

desempeñando funciones como Auxiliar Administrativo I y quien por encargatura liberaba su plaza de origen. Mediante la cláusula dos del contrato citado, se precisó la contratación a plazo fijo en la modalidad de suplencia, para que la recurrente se desempeñara en el cargo de Auxiliar Administrativo I. Y, es a través de la cláusula cuarta, que se precisa que el contrato iniciaba el 1 de mayo de 2013, concluyendo el 31 de mayo del mismo año y/o indefectiblemente con la reincorporación, renuncia o cese definitivo de la titular del cargo. Por último, el tercer contrato también cumplió con precisar los requisitos de validez del contrato modal, puesto que mediante a través de la cláusula primera se determinó el requerimiento de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia del señor WCHA, trabajador estable, quien se desempeñaba en el cargo de Auxiliar Administrativo I y que por razones de encargatura liberaba su plaza. La cláusula dos del referido contrato señaló que, la recurrente era contratada bajo la modalidad de suplencia para desempeñarse en el cargo de Auxiliar Administrativo I. Y, mediante la cláusula quinta se estableció que el contrato iniciaba el 01 de octubre, finalizando el 31 de diciembre de 2013 y/o indefectiblemente con la reincorporación, renuncia o cese definitivo del titular de la plaza.

Sobre lo expresado en el párrafo anterior, es pertinente mencionar que los contratos suscritos con la recurrente cumplieron con los requisitos de validez de los contratos modales, en conformidad con lo regulado por el artículo 72° del T.U.O. del D.L. 728°.

Asimismo, es importante tener en cuenta en este punto que, el empleador goza del *ius variandi*. Sobre esta cuestión el autor Toyama (2003) ha precisado que todo empleador, amparado por el poder de dirección puede establecer modificaciones no esenciales en la prestación de trabajo; a ello

se le denomina *ius variandi*. Este autor también menciona que, la libertad de empresa reconocida a nivel constitucional, permite al empleador regular, reglamentar, dirigir, modificar, adecuar, complementar, reemplazar y extinguir las condiciones de trabajo dentro de determinados límites. En ese sentido, el empleador puede definir la forma y el lugar de la prestación de servicios de los trabajadores, pues se tomarán dichas decisiones conforme a las necesidades de la empresa. Por ende, si la trabajadora laboró en una sede distinta, ello no implica la afectación de su derecho al trabajo y menos la desnaturalización del vínculo laboral.

Conforme, a los argumentos antes expuestos es pertinente precisar que la sentencia emitida por la primera instancia declaró infundada la demandada y desestimó las pretensiones adecuadamente y en conformidad con la normativa de la materia.

### 3.2. Resolución S/N: Segunda Instancia

La segunda instancia revocó la sentencia, reformándola la declararon fundada y como consecuencia declararon desnaturalizados los contratos modales, reconocieron la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y declararon el despido incausado. Para esta instancia, los contratos fueron desnaturalizados por los siguientes motivos; el primero de los contratos se suscribió con fecha posterior a la del inicio del plazo de vigencia, la demandante laboró en una dependencia distinta a la de los titulares de las plazas y porque incluso desarrolló funciones administrativas mientras que los titulares de las plazas ejercían labores jurisdiccionales. Adicionalmente, consideró que en el tercer contrato no se había cumplido con la causa objetiva de la contratación, porque el trabajador titular se le otorgó licencia con goce de haber por haber participado en los Juegos Nacionales del Poder Judicial, siendo así que la parte demandada no

acreditó que la contratación haya tenido por objeto sustituir al último trabajador.

En ese sentido, la Sala consideró que la demandante solo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, al encontrarse ante un despido incausado se vieron afectados los derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario; los cuales se encuentran reconocidos en los artículos 22° y 27° de la Constitución Política del Perú. En este punto, la Sala trajo a colación el artículo 31° del D.S. N°003-97-TR, por el cual se establece que un trabajador antes de ser despedido por una causa justa relacionada a su conducta laboral, se le debe haber otorgado por escrito un plazo razonable, no menor a seis días, para que pueda ejercer sus descargos contra las imputaciones hechas en su contra. Para esta instancia ha quedado acreditado que la demandante mantuvo una relación laboral a plazo indeterminado con la entidad demandada, motivo por el cual solo podía ser despedida por causa justa, y siempre que la demandante haya cumplido con remitirle una carta de imputación de cargos.

Por otro lado, la segunda instancia se pronunció sobre el apartamiento del precedente vinculante recaído en el expediente N°05057-2013-PA/TC JUNIN. El mencionado precedente ha establecido lo siguiente: “En los casos en los que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que la modalidad del D.L. 728, en la modalidad de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada”. Sobre el particular, la Sala inaplicó el precedente bajo la técnica del “distinguishing”,



siempre que el caso controvertido no sea sustancialmente igual a aquel que dio origen a un precedente vinculante, debido a la existencia de diferencias reales y no aparentes entre el primer caso que dio origen a la emisión del precedente. Esta Sala estimó que al encontrarse los contratos desnaturalizados y al haber la ex trabajadora laborado luego del vencimiento del contrato modal, se produjeron diferencias sustanciales que hicieron posible inaplicar el precedente.

Otro punto señalado por la segunda instancia, es la condición de gestante que tuvo la demandante durante un periodo laborado. Es por ello que han señalado que, la demandante se encuentra amparada por el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, entendiendo que el Estado protege prioritariamente a la madre, al menor y al impedido que trabajan, y al haberse la recurrente encontrado en periodo pre y post natal antes de finalizar la relación laboral, era aplicable el artículo 1 de la Constitución Política del Perú, así como la aplicación de normas de carácter internacional, relativas a la protección de las madres y niños.

**Opinión:**

En relación a lo resuelto por esta instancia, es pertinente mencionar que la Sala no ha tomado en cuenta los supuestos de desnaturalización que la normativa vigente ha establecido de manera taxativa, lo cual ha sido desarrollado en los puntos precedentes. Ahora bien, la Sala señala que la parte demandada no ha acreditado que la contratación haya buscado sustituir al último trabajador, sin embargo, no ha tomado en cuenta que, en los casos de desnaturalización de contratos modales, es el trabajador quien tiene el deber de demostrar que su empleador ha incurrido en algunas de los supuestos de desnaturalización.

Sobre el apartamiento del precedente vinculante, es importante mencionar que, mediante la sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N°00024-2003-AI, este órgano ha precisado que el precedente vinculante es una regla jurídica expuesta en un caso específico y que dicho órgano decide establecer como regla general. Por ello, se convierte en un parámetro normativo para la resolución de futuros procesos de naturaleza homologa. Asimismo, el Tribunal se ha pronunciado sobre la competencia para el apartamiento y sustitución de un precedente vinculante. Al respecto ha indicado que ello se encuentra sujeto a los tres elementos siguientes: expresión de los fundamentos de hecho y derecho que sustentan dicha decisión; expresión de la razón declarativa-teológica, razón suficiente e invocación preceptiva en que se sustenta dicha decisión; y determinación de sus efectos en el tiempo. Sin perjuicio de lo anteriormente mencionado, el Tribunal Constitucional también ha manifestado que; el conjunto de decisiones o fallos constitucionales emitidos, que conforman la jurisprudencia constitucional, buscan defender la superlegalidad, jerarquía contenido y cabal cumplimiento de las normas pertenecientes al bloque de constitucionalidad.

Bajo ese orden de ideas, es imprescindible traer a colación la sentencia recaída en el expediente 05057-2013-AA, a través de la cual el Tribunal Constitucional expresó lo siguiente: “El ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de concurso público y abierto. Esto significará contar con personal que labore coadyuvando de la manera más efectiva, eficiente y con calidad en los diversos servicios que el Estado brinda a la sociedad, toda vez que la persona que resulte ganadora de un concurso público de méritos para una

plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, llevado a cabo con rigurosidad, debe ser idónea para realizar las funciones para las cuales será contratada lo que, a su vez, repercutirá en la población”. Asimismo, ha señalado de manera expresa que solo procederá la reposición siempre que, en el proceso de amparo seguido contra la Administración Pública, se haya acreditado que los demandantes previamente han ganado un concurso público de méritos para una plaza específica y de duración determinada; además, se debe haber acreditado la arbitrariedad del despido.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto y lo precisado por el fundamento 18 de la sentencia mencionada, es posible expresar que esta instancia se apartó inapropiadamente del precedente vinculante. Todo ello conforme a los parámetros de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, regulados en los artículos 22° y 27° de la Constitución Política del Perú, pues siempre que se haya acreditado la desnaturalización de un contrato temporal o civil no será posible ordenar la reposición a tiempo indeterminado. La modalidad señalada se encuentra regulada por el Decreto Legislativo 728, y para el ámbito de la Administración Pública, es imprescindible la realización de un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y de duración indeterminada.

Y acerca del periodo pre y post natal en el cual se encontraba la ex trabajadora, debemos señalar que si bien es cierto se encuentra protegida por la legislación nacional e internacional, en este caso la terminación del contrato no obedeció a la condición de gestante, pues en el contrato modal se había establecido objetivamente la fecha de terminación del contrato. Asimismo, la Ley N°30367, mediante la cual se establece la nulidad de los despidos que tengan por objeto el embarazo, nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento

del periodo de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al nacimiento. Pues se presume que no existió una causa justa que haya motivado el despido. Esta norma fue expedida en noviembre del 2015, es decir posterioridad al caso materia de la controversia y es inaplicable a la actora. Sin perjuicio de ello, ha quedado evidenciado mediante los contratos presentados por la propia demandante, que existieron causas objetivas, las mismas que motivaron su contratación dentro de la entidad durante un plazo determinado y el cual fue señalado de manera expresa.

### 3.3. Casación Laboral N°10587-2016 Lima: tercera instancia

Los motivos que conllevaron al pronunciamiento de la Corte Suprema fueron: causales de infracción normativa del artículo 61° del D.S. N°003-97-TR y apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N°05057-2013-PA/TC.

La Corte Suprema precisó que se ha verificado en los contratos suscritos entre la demandante y demandada que, se cumplió con expresar de manera clara el objeto del contrato, el termino de la vigencia; y por lo tanto es posible señalar que existió transitoriedad en las labores efectuadas por la recurrente al haber sido contratada por causas específicas y excepcionales, cumpliendo de esta manera con los requisitos de validez de los contratos modales.

De igual forma, la Sala Suprema expresó la importancia de la meritocracia para el ingreso a la función pública. Es así que mencionó que la Ley N°28175 ha establecido la exigencia de un concurso público para el ingreso a la función pública, el cual deberá ser realizado por la entidad pública. Dicho concurso público deberá ser un procedimiento abierto y democrático, a través del cual exista una igualdad de oportunidades y los criterios de

evaluación deben estar sustentados en capacidades académicas, experiencias profesionales y otros parámetros dependiendo del cargo.

En relación al precedente vinculante, esta instancia trajo a colación lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N°05057-2013-PA/TC/JUNIN. Al respecto, reiteró lo resuelto por el Tribunal, señalando que para el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado en la Administración Pública, es necesario realizar un concurso público abierto que contenga criterios meritocráticos. Asimismo, la Sala Suprema menciona que dentro de sus funciones se encuentra la finalidad de unificar la jurisprudencia laboral y por ello debía tomarse en cuenta lo establecido por la Casación Laboral N°11169-2014 LA LIBERTAD. La referida Casación ha establecido que, para acceder a la función pública como trabajador, bajo cualquier régimen laboral y modalidad, se deberá hacer mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas y bajo igualdad de oportunidades; la inobservancia de lo mencionado impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga.

Es así que, esta instancia al advertir que la sentencia de vista no tomó en cuenta el artículo 5° de la Ley N°28175 – Ley Marco del Empleo Público, se apartó de lo establecido en el precedente vinculante N°05057-2013-PA/TC JUNIN. Asimismo, la Sala Suprema, tomando en cuenta el criterio establecido en la Casación N°11169-2914-LIMA, consideró que la demandante al no haber ingresado por concurso público la demanda devino en infundada. Por tales motivos, declararon fundado el recurso de casación y casaron la sentencia de vista.

**Opinión:**

Sobre la sentencia emitida por la Sala Suprema, cabe mencionar que por un lado se cumplió con verificar la infracción normativa, la misma implica una afectación normativa en la cual la instancia previa incurrió. De esta manera, la Sala Suprema cumplió con el deber de pronunciarse sobre las interpretaciones erróneas, aplicaciones indebidas e inaplicaciones de las normas. Al respecto, debemos indicar que la segunda instancia de manera inadecuada no tomó en cuenta la jurisprudencia laboral, se apartó de manera inmotivada de un precedente vinculado por el Tribunal Constitucional.

Igualmente es importante recalcar lo considerado por el Tribunal Constitucional a través de la sentencia recaída en el expediente N°00976-2001-AA, puesto que ha definido al despido incausado como aquel en el cual se despide al trabajador bien sea de manera verbal o escrita, sin haber expresado causa alguna que derive de la conducta o la labor que la justifique. Con lo cual el Tribunal manifiesta que, en estos despidos se cuestiona la presencia de un motivo ilícito que implique el uso del despido como vehículo para la violación de un derecho constitucional.

Bajo ese orden de ideas, reconocer que el despido fue incausado implicaría la aceptación del menoscabo a los derechos constitucionales de la demandante; tales como el derecho al trabajo y los relacionados al debido proceso y de defensa. No obstante, tal y como lo ha desarrollado la Sala Suprema, en el caso materia de la controversia no se ha acreditado que los contratos modales hayan sido desnaturalizados y es por ello que sus derechos constitucionales no han sido objeto de menoscabo alguno. La demandante no ha acreditado que la entidad demandada ha incurrido en fraude o simulación de **a las normas establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral**. Contrariamente los tres

contratos de trabajo celebrados con la demandante han señalado de manera expresa la causa objetiva que motivó la contratación, con lo cual se acredita la temporalidad y transitoriedad. De la misma manera, estos contratos han expresado el plazo de duración de los contratos y el certificado de trabajo también ha expresado la fecha de terminación del contrato. Es importante mencionar que, los supuestos de desnaturalización de los contratos modales ya se encuentran precisados en art. 77 de la LPCL, por lo que el demandante debe acreditar alguno de los supuestos en los cuales su empleador ha incurrido para poder afirmar que el contrato modal ha sido desnaturalizado, de lo contrario no sería posible determinar que el vínculo laboral sería uno de naturaleza indeterminada.

#### 4. **Conclusiones.**

- i. Estando a lo resuelto por la primera y última instancia, es posible concluir que correctamente declaró infundada la demanda. Mediante lo resuelto por el Juzgado es posible determinar que, las causales de desnaturalización de los contratos modales han sido determinadas por la propia ley, siendo así que esta ha previsto sus efectos. Por ello, únicamente el vínculo laboral se hubiese visto desnaturalizado si se incurría en algunos de los supuestos determinados por el artículo 77 de la LPCL.
- ii. Sobre el menoscabo a los derechos constitucionales, tales como el derecho al trabajo, debido proceso y derecho de defensa, se puede concluir que; en el caso materia de la controversia el derecho al trabajo no se vio afectado puesto que no se configuró un despido incausado. Ello se debe a que la demandante suscribió contratos modales por suplencia, en los cuales se estipularon la causa objetiva que motivaron la contratación y la fecha de inicio y fin. De igual modo, el derecho de defensa y debido proceso, no se vio afectado dado que, para este caso no era necesario que el empleador

comunique el termino del contrato, tal y como se estipuló en los contratos; el empleador no se encontraba obligado a dar aviso adicional referente al vencimiento del contrato, puesto que ya se había precisado el plazo e igualmente se había establecido que podía concluir con la reincorporación del titular. De igual modo, el derecho de defensa y debido proceso no se vieron menoscabados puesto que, como ya se ha precisado reiterativamente no era necesario que el empleador demandado comunique a la demandante las presuntas causas que motivaron al despido. En este caso, el despido obedece estrictamente al término del contrato, no se sustentó en motivo incausado.

- iii. Sobre la sentencia de segunda instancia, es importante determinar que resolvió de manera errónea. En primer lugar, porque consideró que el vínculo laboral se había desnaturalizado aun cuando esto no había sido demostrado por la parte demandante y de acuerdo a lo ya mencionado anteriormente, la demandante debía probar que su empleador había incurrido en alguno de los supuestos señalados por el artículo 77 de la LPCL para poder establecer que efectivamente el vinculo laboral debía considerarse como uno de naturaleza indeterminada, es por ello que se puede concluir que esta instancia no fundó su decisión en derecho ni se encontraba debidamente motivada, más aun si la instancia fundamentó su decisión en cuestiones genéricas. En segundo lugar, se apartó indebida e inmotivadamente del precedente vinculante contenido en el expediente N°05057-2013-PA/TC, el cual, si es aplicable al presente caso, ya que la demandante no obtuvo su puesto en virtud de un concurso publico de méritos, por tal motivo no podía ser repuesta en el cargo.
- iv. Es importante establecer que, si bien la demandante estuvo en estado de gestación ello no conllevó a la terminación del contrato, pues como ya se ha reiterado los contratos suscritos habían determinado de manera expresa el



plazo. De igual modo, el otorgamiento de licencia por maternidad no configura la desnaturalización de los contratos modales, ya que si bien es cierto no se encuentra dentro de los supuestos previstos por la ley, sino que al haberse encontrado en dicha situación; gozaba de una protección especial. Como bien se ha señalado el artículo 1° de la Constitución Política del Perú; la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad del Estado; y como ha dispuesto el artículo 23 de la Carta Magna el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, menor de edad y al impedido que trabajan. Por ello, el empleador no podía desconocer los derechos de la madre gestante y se encontraba en la obligación de otorgar tal licencia; pues de lo contrario habría menoscabado los derechos que la propia Carta Magna ha reconocido.

- v. Finalmente, conforme a lo anteriormente expuesto se puede determinar que, al no haberse desnaturalizado los contratos modales, no cabe reconocer la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada, así como no cabe la reposición en el cargo.

## 5. **Bibliografía.**

- ✓ De Lama, M., & Gonzales, L. (2010). *Desnaturalización en las relaciones laborales* (Primera Edición). Gaceta Jurídica.
- ✓ Vilchez Garcés, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. *IUS ET VERITAS*, 18(36), 366-384. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12266>
- ✓ Toyama Miyagusuku, J. (2003). Modificación de condiciones de trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia. *Derecho & Sociedad*,

(21), 172-189. Recuperado a partir de

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17368>

- ✓ Casación Laboral N°1986-2016-LIMA
- ✓ Casación Laboral N°11169-2014 LA LIBERTAD
- ✓ Casación N°11169-2914-LIMA
- ✓ Sentencia recaída en el expediente N°03439-2013-AA
- ✓ Sentencia recaída en el expediente N° 976-2001-AA/TC
- ✓ Sentencia recaída en el expediente N°05057-2013-PA/TC- JUNIN
- ✓ Sentencia recaída en el expediente N°1397-2001-AA/TC
- ✓ Sentencia recaída en el expediente N°00024-2003-AI
- ✓ Artículos 1°, 22°, 23°, 27° y 139° de la Constitución Política del Perú
- ✓ Artículos 4°,9°, 31°, 54°, 55°, 56°, 61°, 72° y 77° del D.S. N°003-97-TR
- ✓ Artículos 19° y 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497
- ✓ Artículo 5° de la Ley N°28175 – Ley Marco del Empleo Público
- ✓ Ley N°30367

## 6. *Anexos.*

### 6.1. Resolución de la Corte Suprema

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

CASACIÓN LABORAL N° 10587-2016

LIMA

Desnaturalización de contratos y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

**SUMILLA:** Respecto a los contratos de suplencia suscritos cuando se aprecia que la entidad demandada cumplió con los requisitos de validez señalados en el artículo 81° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, toda vez que precisó la causa objetiva que justificó la contratación temporal; por lo que está demostrada la excepcionalidad de su celebración, quedando desvirtuada su desnaturalización. Asimismo, el trabajador que no ingrese por concurso público de méritos conforme al artículo 5° de la Ley N° 28175, no tiene derecho a reclamar la reposición en el empleo conforme a los criterios establecidos en el Precedente Constitucional N° 5057-2013-PATC JUNIN y la Casación Laboral N° 11169-2014-LIMA.

Lima, nueve de mayo de dos mil dieciocho

**VISTA**, la causa número diez mil quinientos ochenta y siete guion dos mil dieciséis, guion 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 demandado [REDACTED] mediante escrito presentado con fecha cinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento treinta y nueve a ciento cincuenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veintiuno de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento trece a ciento treinta y cinco, que **revocó la Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha veintinueve de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas cuarenta y nueve a cincuenta y uno vuelta, que declaró infundada la demanda, y reformándola la declararon **fundada**; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, [REDACTED] sobre desnaturalización de contratos y otro.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

Mediante resolución de fecha veintiocho de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas sesenta y cuatro a sesenta y siete del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales de *infracción normativa del*

AMA MARIA MAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 10587-2016  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

artículo 61° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 05057-2013-PA/TC, correspondiendo emitir pronunciamiento de fondo sobre las citadas causales.

**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 las infracciones reseñadas precedentemente es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso.

a) **Pretensión demandada:** Se verifica en fojas treinta y siete a cuarenta y tres, el escrito de demanda interpuesto con fecha trece de junio de dos mil dos mil catorce, el demandante solicitó como pretensión principal la desnaturalización del contrato de trabajo de suplencia y accesoriamente petitiona la reposición por despido incausado en el cargo de Auxiliar Administrativo I.

b) **Sentencia de primera instancia:** Mediante resolución de fecha veintinueve de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas cuarenta y nueve a cincuenta y uno, el Juez del Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró infundada la demanda; al considerar que la vinculación temporal establecida entre la actora y la demandada ha estado sustentada en una causa objetiva válida, y si bien la actora como fundamento de su petición de desnaturalización señala el hecho de que no se habría indicado en los contratos el nivel y el área en el que debía desempeñarse o las funciones específicas que debía cumplir, así como tampoco, el número de prórrogas sucesivas, el desarrollo de labores de naturaleza permanente y el hecho de que el trabajador o trabajadores suplidos no hubieran retornado a su cargo o puesto suplido no constituyen elementos constitutivos para la validez de dicha modalidad de contratación.

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 10597-2016  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

c) **Sentencia de segunda instancia:** Por su parte el Colegiado de la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima mediante Sentencia de Vista de fecha veintuno de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento trece a ciento treinta y cinco revocó la sentencia apelada y reformándola declararon fundada la demanda, señalando que los contratos de suplencia se encuentran desnaturalizados, existiendo un vínculo laboral de naturaleza indeterminada, por lo cual la demandante solo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral lo cual no ha sucedido en el presente caso y no resulta aplicable al presente caso el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC debido a que los hechos que motivaron el mismo difieren de los acontecidos en este proceso.

**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 la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56°, 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:** Sobre la infracción normativa por *infracción normativa del artículo 61° del Decreto Supremo N° 003-97-TR* se establece lo siguiente:

*"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*

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 10587-2016

LIMA

Desnaturalización de contratos y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

*centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.*

*En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.*

*En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo".*

**Cuarto:** De acuerdo al Texto Único 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 cuales se encuentran determinados por su temporalidad, es decir, de acuerdo a la presencia de necesidades circunstanciales, transitorias, o permanentes pero con periodos de inactividad.

**Quinto:** En cuanto al contrato de suplencia, regulado en el artículo 61° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, es aquel suscrito entre empleador y trabajador a efecto que este sustituya a un trabajador estable, cuyo vínculo se encuentra suspendido; la causa objetiva del mencionado contrato, corresponderá a la sustitución del titular del puesto de trabajo, y su duración se encontrará sujeta a las circunstancias, es decir, al momento en que el trabajador sustituido se reincorpore, advirtiéndose la transitoriedad del vínculo laboral entre las partes.

MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
SEGUNDA SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 10587-2016  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sexto: Respecto a la desnaturalización de los contratos de suplencia, el inciso c) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-07-TR, lo considera como una de naturaleza indeterminada cuando el titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continúa laborando; asimismo, se puede considerar como causal de desnaturalización, al fraude o simulación de las normas laborales, de acuerdo al inciso d) de la mencionada norma, a fin de abarcar aquellos casos que, a pesar de no encontrarse especificados en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se elude la legislación legítimamente aplicable al hecho.

Sétimo: De la revisión en autos se aprecia que en fojas cuatro a nueve y en fojas diecisiete a treinta y uno, la demandante suscribió contratos bajo la modalidad de suplencia desde el uno de enero de dos mil trece hasta el treinta de abril de dos mil catorce con sus respectivas renovaciones a efectos de que desarrolle labores de auxiliar administrativo I, cumpliendo la entidad demandada con señalar como objeto de los respectivos contratos la sustitución temporal de [REDACTED] y de [REDACTED] [REDACTED] respectivamente, cuyos vínculos laborales se encontraban suspendidos por asumir unas encargaturas señalándose expresamente el plazo de vigencia de los mismos, precisándose además que se produciría el vencimiento de los contratos con la reincorporación, renuncia o cese definitivo del titular del cargo; por tanto se verifica que en los contratos suscritos la entidad emplazada cumplió con señalar expresamente el objeto del contrato así como el término de la vigencia de los mismos; en consecuencia, se aprecia la transitoriedad en las labores efectuadas por el accionante al haber sido contratado por causas específicas y excepcionales.

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 10587-2016  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

**Octavo:** De los hechos expuestos, se concluye que la entidad demandada cumplió con los requisitos de validez de los contratos modales suscritos, toda vez que precisó la causa objetiva que justificó la contratación temporal, demostrando la excepcionalidad de su celebración, en tal sentido, las alegaciones del accionante sobre la desnaturalización por fraude de los contratos modales han quedado desvirtuados, deviniendo la causal invocada en **fundada**.

**Noveno:** Naturaleza jurídica de los Precedentes Vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional.

En la Sentencia de fecha diez de octubre de dos mil cinco, expedida en el Expediente N° 024-2003-AI/TC, el Tribunal Constitucional ha definido el Precedente Constitucional como:

*"(...) aquella regla jurídica expuesta en un caso particular y concreto que el Tribunal Constitucional decide establecer como regla general; y, que, por ende, deviene en parámetro normativo para la resolución de futuros procesos de naturaleza homóloga.*

*El precedente constitucional tiene por su condición de tal efecto similar a una ley. Es decir, la regla general externalizada como precedente a partir de un caso concreto se convierte en una regla preceptiva común que alcanza a todos los justiciables y que es oponible frente a los poderes públicos.*

*En puridad, la fijación de un precedente constitucional significa que ante la existencia de una sentencia con unos específicos fundamentos o argumentos y una decisión en un determinado sentido, será obligatorio resolver los futuros casos semejantes según los términos de dicha sentencia".*

**Decimo:** El Tribunal Constitucional en la Sentencia expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, dictado en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC/JUNIN, proceso seguido por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco con el Poder Judicial y su aclaratoria de fecha siete de julio de dos mil quince ha emitido pronunciamiento en calidad de



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

CASACIÓN LABORAL N° 10587-2016  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Precedente Vinculante respecto a los requisitos para el ingreso a la carrera pública señalando en su Fundamento 13, lo siguiente:

*"De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto".*

En los Fundamentos 18 y 22, que constituyen precedentes vinculantes<sup>1</sup>, señaló: "18. [...] en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. [...] 22. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda, conforme a lo previsto en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 [...]". **[énfasis propio]**

Asimismo, dispuso que la Sentencia debe ser de aplicación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano<sup>2</sup>, incluso en los procesos que se encuentren en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional.

<sup>1</sup> Artículo III del Código Procesal Constitucional. Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente.

<sup>2</sup> La fecha de Publicación en el diario oficial El Peruano, es el día siete junio de dos mil quince.

ANA MARÍA NAJAPAR SALDIVAR  
SECRETARÍA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 10587-2016

LIMA

Desnaturalización de contratos y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

**Décimo Primero: Importancia de la meritocracia para el ingreso a la función pública.**

La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público establece como principios esenciales el mérito y la capacidad; en cuya virtud el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo, así como, los ascensos en el empleo público deben fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública; del mismo modo, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Además, la exigencia de un concurso público deberá ser realizada por la entidad pública bajo un procedimiento abierto y democrático que permita una verdadera igualdad de oportunidades a efectos de que las personas sean evaluadas de acuerdo a los ítems necesarios; circunscritos sobre todo en las capacidades académicas, experiencias profesionales y otros lineamientos dependiendo del cargo respectivo.

La importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública ha sido recogida por el legislador en la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que lo ha conceptualizado como un principio necesario para el acceso a la función pública, el mismo que encuentra desarrollo en los artículos 161° y 165° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

**Décimo Segundo: Criterio de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema respecto a la interpretación correcta del artículo 6° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.**

Esta Sala Suprema en cumplimiento a su finalidad de unificar la jurisprudencia laboral ha establecido en la Casación Laboral N° 11169-2014-LA LIBERTAD, de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, respecto al acceso a la función pública el siguiente criterio: *"El acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público*

ANA MARÍA NAJAPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 10587-2016  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otro  
PROCESO ORDINARIO - MLPT

y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades y cuya inobservancia constituye una infracción al interés público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve, ordena o permite.

**Décimo Tercero:** En cuanto a la causal de *apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 05057-2013-PA/TC*, se verifica de la demanda que la actora como consecuencia de la invocada desnaturalización de los contratos de suplencia pretende la reposición en su puesto de trabajo como auxiliar administrativo I, es decir, está buscando una reparación restitutoria.

**Décimo Cuarto:** Se advierte que en la sentencia de vista recurrida no se ha tomado en cuenta el artículo 5° de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público y teniendo en cuenta lo establecido en el precedente vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNIN, esta Sala Suprema siguiendo el criterio previsto en la Casación Laboral N° 11169-2014-LIMA, que constituye doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, respecto de la interpretación del artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público N° 28175, considera que al no haber ingresado la demandante por concurso público la demanda deviene en infundada.

**Décimo Quinto:** Conforme a lo expresado en el considerando anterior se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en la causal de apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaído en el expediente número 5057-2013-PA/TC; razón por la que la causal denunciada debe declararse fundada.

ANA MARÍA HAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIO

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

CASACIÓN LABORAL N° 10587-2016  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el [REDACTED] mediante escrito presentado con fecha cinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento treinta y nueve a ciento cincuenta y uno; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veintiuno de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento trece a ciento treinta y cinco, que revocó la sentencia apelada emitida por resolución de fecha veintinueve de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas cuarenta y nueve a cincuenta y uno vuelta que declaró infundada la demanda y reformándola, declararon fundada la demanda; y actuando en sede de instancia; CONFIRMARON la sentencia apelada que declaró INFUNDADA la demanda y DISPUSIERON la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la demandante, [REDACTED], sobre desnaturalización de contratos y otro; interviniendo como ponente el señor juez supremo Arévalo Vela y los devolvieron.

S.S.


ARÉVALO VELA 

DE LA ROSA BEDRIÑANA 

YRIVARREN FALLAQUE 

YAYA ZUMAETA 

MALCAGUAYLUPO 

  
ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIO