



DOCTRINA JURISPRUDENCIAL VINCULANTE DE LA CORTE SUPREMA EN MATERIA LABORAL

Mg. Bismarck J. Seminario Morante
Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014-CUSCO

**Obreros municipales y Contratación
Administrativa de Servicios**

SENTENCIAS DE MÉRITO

- **Primera Instancia (Primer Juzgado Laboral de la Corte de Cusco)**
 - **Declaro fundada la demanda ordenando la reposición del actor en las mismas condiciones y categoría anterior a la fecha del despido.**
 - **Señala que está acreditado que el actor prestó servicios como obrero más aún si esto no ha sido negado por el procurador.**
 - **La parte demandada no ha acreditado la suscripción de contratos sujetos a modalidad por lo que lo que corresponde es un contrato a plazo indeterminado.**
 - **Despido incausado.**

➤ **Segunda Instancia (Sala Constitucional y Social de la Corte de Cusco)**

- **Revocó la sentencia de primera instancia.**
- **Expresó que si bien el actor no suscribió CAS, obra en autos una serie de planillas de contrato CAS en donde se aprecia dicho régimen laboral.**
- **El demandante se encuentra bajo el régimen laboral público.**

RÉGIMEN LABORAL DE LOS OBREROS MUNICIPALES

SEGÚN LA LEY

- **Ley N° 23853 del 09/06/1984 en su artículo 52 dijo que eran régimen laboral público.**
- **Ley N° 27469 del 01/06/2001 en su artículo único dijo que eran régimen laboral privado.**
- **Ley N° 27972 del 27/05/2003 en su artículo 37 señala que son régimen laboral privado.**

LOS OBREROS MUNICIPALES Y EL REGIMEN CAS **(Doctrina jurisprudencial vinculante)**

Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

SOLUCIÓN DEL CASO CONCRETO

- El demandante solo podía ser contratado bajo el régimen laboral privado.**
- Sus contrato debe ser entendido a plazo indeterminado.**
- Solo podía ser despedido por causa justa.**

FALLO

- **Se declaró FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante.**
- **CASARON la Sentencia de Vista.**
- **Actuando en sede de instancia confirmaron la sentencia apelada que declaró fundada la demanda.**



CASACIÓN LABORAL N° 14847-2015-DEL SANTA

**Pago de horas extras a trabajadores de
confianza**

SENTENCIAS DE MÉRITO

- **Primera Instancia (Tercer Juzgado Laboral de la Corte del Santa)**
- **Declaro infundada la demanda en el extremo del pago de horas extras.**
- **El actor ingresó a Corporación Pesquera Inca S.A.C. era un personal de confianza que no se encontraba sujeto a fiscalización inmediata.**

➤ **Segunda Instancia (Sala Laboral de la Corte Del Santa)**

- **Revocó la sentencia de primera instancia que declaró infundado el extremo referido al pago de horas extras.**
- **Considera que el cargo de Bahía de Flota que ocupaba el actor era cargo de confianza y que estuvo sujeto a supervisión y control de su empleador, tal como se puede apreciar del Manual de Funciones, concluyendo que el actor tiene derecho a las horas extras laboradas.**



CARGOS DE CONFIANZA Y HORAS EXTRAS

TRABAJADORES DE CONFIANZA

- **Los trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y en general a información de carácter reservado.**
- **Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales (Artículo 43° del Decreto Supremo N° 003 -97-TR).**

TRABAJADORES DE CONFIANZA SEGÚN EL TC

- **Personal que labora en contacto directo con el personal de dirección realizando funciones de asesoría, tal como sería el caso de sus asesores legales o asesores técnicos.**
- **Personal que labora directamente en funciones de apoyo de los trabajadores de dirección, tal como es el caso de las secretarias, choferes y personal de seguridad.**
- **Personal que realiza labores jerárquicas que no califican como labor de dirección, tal como es el caso de los subgerentes, jefes de departamento, entre otros.**
- **Todos los demás casos que la ley lo establezca así.**

HORAS EXTRAS EN LOS CARGOS DE CONFIANZA

(Doctrina jurisprudencial vinculante)

- **El artículo 11° del Decreto Supremo N° 008- 2002-TR, debe interpretarse de la siguiente manera:**

“En el caso de trabajadores de confianza el control efectivo del tiempo de trabajo **se refiere a la fiscalización del horario de trabajo** y no al hecho de que el trabajador de confianza jerárquicamente dependa de otro funcionario al que le deba dar cuenta de sus labores o que su relación de dependencia funcional esté consignada en un documento de la empresa”.

SOLUCIÓN DEL CASO

- **Está acreditado que el actor laboró del veintiuno de octubre de mil novecientos noventa y siete al doce de marzo de dos mil diez, siendo su último cargo el de Bahía de Flota, cargo de confianza; calificación que no ha sido cuestionada por el demandante.**
- **Durante el proceso no se ha probado que el actor haya estado sujeto a control de un horario de trabajo, por tanto de acuerdo a lo indicado en el considerando anterior no le correspondería el pago de horas extras máxime si admitió que no tenía un horario específico de labores.**

FALLO

- Se declaró **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa **Corporación Pesquera Inca S.A.C.**
- **CASARON** la Sentencia de Vista.
- Actuando en sede de instancia **CONFIRMARON** la sentencia de primera instancia, en el extremo que declaró infundado el pedido de pago de horas extras.



CASACIÓN LABORAL N° 4255-2017-LIMA

**Alcances del convenio colectivo de
organización sindical minoritaria**

SENTENCIAS DE MÉRITO

- **Primera Instancia (Juzgado Laboral de la Corte de Lima)**
 - **Declaro infundada la demanda.**
 - **El actor no ha demostrado que el sindicato sea mayoritario, por lo tanto los convenios colectivos 2008-2009 y 2010-2012 solo resultan aplicables a los trabajadores sindicalizados que pertenecen al sindicato de la empresa.**

➤ **Segunda Instancia (Según Sala Laboral de Lima)**

- **Confirmó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda.**
- **Considera que los convenios colectivos suscritos entre la demandada y el Sindicato Único de Trabajadores del Touring y Automóvil Club del Perú se estableció que los beneficios convenidos solo eran aplicables a los trabajadores sindicalizados al momento de presentación del pliego de reclamos 2008-2009 y 2011 – 2012.**

CARÁCTER VINCULANTE DE LA CONVENCION COLECTIVA

➤ **Artículo 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – D5 N° 010-2003-TR**

La fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado implica que los acuerdos arribados en el procedimiento de negociación estipulados en el convenio colectivo obligan a las partes que los suscribieron, a los trabajadores en cuyo nombre se convino y a quienes les resulta aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a la celebración del pacto colectivo en las empresas partícipes del mismo.

INTERPRETACIÓN DE LA FUERZA VINCULANTE DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

(Doctrina jurisprudencial vinculante)

La fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo significa que dicho acuerdo obliga a las partes que la suscribieron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad a la empresa o empresas pactantes de la convención colectiva, con excepción de quienes sean trabajadores de dirección o personal de confianza.

ALCANCES DE UN CONVENIO COLECTIVO CELEBRADO POR UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL MINORITARIA (Doctrina jurisprudencial vinculante)

Las convenciones colectivas celebradas por sindicatos que no afilien a la mayoría de los trabajadores comprendidos en su ámbito, no pueden extender sus efectos a aquellos trabajadores que no integren dichos organismos gremiales, incluso ante la inexistencia de un sindicato mayoritario que asuma la representación de la totalidad de los trabajadores. En consecuencia tratándose de sindicatos minoritarios, el acuerdo que celebra la organización sindical con el empleador únicamente alcanza a sus afiliados, pudiendo además las partes celebrantes establecerlo así en el convenio colectivo a través de una cláusula delimitadora.

SOLUCIÓN DEL CASO

- **Al no pertenecer el actor a un Sindicato minoritario, tal como se encuentra demostrado con los documento denominados “Relación de Personal Afiliado al Sindicato Único de Trabajadores del Touring y Automóvil del Club del Perú de los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012”.**
- **No puede reclamar los beneficios derivados de pactos colectivos celebrados por dicha organización sindical, acuerdos que estuvieron circunscritos solo a sus afiliados por lo que carece de fuente normativa el reintegro de beneficios económicos demandados.**

FALLO

- Se declaró INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por Rubén Segundo Cáceres Urbina.**

- NO CASARON la Sentencia de Vista.**



CASACIÓN LABORAL N° 1308-2016-DEL SANTA

Aplicación del artículo 1 de la Ley N° 24041

SENTENCIAS DE MÉRITO

➤ **Primera Instancia**

- **Declaro infundada la demanda.**
- **Tanto el servidor de carrera como el contratado que asuman labores de carácter permanente en la Administración Pública, deben ingresar a través de concurso público; por lo que, no obrando en autos medio probatorio que acredite que el demandante haya ingresado vía concurso, se tiene que su ingreso a la administración pública deviene en nulo, conforme lo prescribe el último párrafo del artículo 28° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM. En ese orden de ideas, al actor no le resulta aplicable la reposición a su centro de trabajo.**

➤ **Segunda Instancia**

- **Confirmó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda.**
- **Considera que efectivamente entre el demandante y la demandada ha existido una relación laboral a partir del 02 de enero de 2003, conforme al certificado de trabajo obrante a folios 227 (no cuestionado) y que la primera forma de contratación fue mediante contratos de servicios no personales; posteriormente a partir de julio de 2008 el actor suscribió contratos administrativos de servicios, modalidad contractual que ha mantenido hasta diciembre de 2010; sin embargo, este no ingresó por concurso público, por lo que la venida en grado debe confirmarse**

LA LEY N° 24041 Y LA STC 5057-2013-PA/TC **(Doctrina jurisprudencial vinculante)**

Es preciso señalar que la Ley N° 24041 no fue derogada por el Poder Legislativo, no fue declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional y no fue materia de pronunciamiento en el precedente vinculante N° 05057-2013-PA/TC, caso Beatriz Huatuco Huatuco; por tanto, no se puede dejar de aplicar la ley, ni apartarse de lineamientos constitucionales en materia laboral establecidos en los artículos 22° al 27° de la Constitución Política del Perú.

APLICACIÓN DE LA LEY N° 24041 **(Doctrina jurisprudencial vinculante)**

En caso que un trabajador sujeto a las reglas del Decreto Legislativo N° 276 y artículo 1 de la Ley N° 24041, haya probado que su contratación se ha desnaturalizado, esto es, por haber laborado más de un año de manera ininterrumpida en labores de naturaleza permanente y sin que exista causa justificante prevista en la ley, no se podrá denegar su derecho aduciendo que su ingreso no se realizó por concurso público de méritos, pues como se señalara precedentemente, en estos casos no nos encontramos frente al ingreso a la carrera administrativa, sino a no ser cesados arbitrariamente, cuando se cumplieron los requisitos que la referida ley contiene.

SOLUCIÓN DEL CASO

- **En aplicación del principio de primacía de la realidad, se encuentran plenamente acreditados los tres elementos del contrato de trabajo, como lo son, la prestación de servicios, la subordinación y remuneración, por lo que el actor ha adquirido el derecho a la estabilidad laboral establecido en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú, el cual refiere que la ley otorga al trabajador protección contra el despido arbitrario; y, en aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales establecido en el numeral 2) del artículo 26 de la Carta Magna.**
- **En el caso de autos, pese haberse acreditado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 1º de la Ley N° 24041.**

FALLO

- **Se declaró FUNDADO el recurso de casación interpuesto por Pablo Yoon de la Cruz Desa.**
- **CASARON la Sentencia de Vista y actuando en sede de instancia, revocaron la sentencia apelada y reformándola la declararon fundada.**
- **ORDENARON a la entidad demandada cumpla con reponer al demandante en el puesto de trabajo que venía desempeñando u otro de similar naturaleza.**



CASACIÓN LABORAL N° 11727-2016-LIMA SUR

**Invalidez absoluta permanente como causal
válida de extinción del vínculo laboral**

SENTENCIAS DE MÉRITO

- **Primera Instancia (Juzgado Laboral de la Corte de Lima-Sur)**
 - **Declaro fundada en parte la demanda la demanda.**
 - **Se ha vulnerado el principio de tipicidad, puesto que, conforme se ha establecido en los documentos de autos, los informes médicos de evaluación de la incapacidad, tenían únicamente efectos jurídicos exclusivos para el tema del pago de subsidios respectivos.**

➤ **Segunda Instancia (Según Sala Civil de Lima Sur)**

- **Confirmó la sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda.**
- **Considera que el informe médico de incapacidad de fecha veintiséis de diciembre de dos mil catorce expedidos por la Comisión Medica Evaluadora y Calificadora de Incapacidades al amparo de la Ley N° 26790, que determinan que la naturaleza de la incapacidad de la actora tenía el carácter de permanente, contienen en su parte final y de forma literal la inscripción “solo para el pago de subsidio por incapacidad temporal para el trabajo, informe médico no valido para los fines pensionarios, laborales ni legales.**

EL INFORME DE LA COMISIÓN MÉDICA EVALUADORA Y CALIFICADORA DE INCAPACIDADES DE ESSALUD

- **Para establecer el grado de disminución en la capacidad de trabajo, las entidades señaladas en el artículo 13 del texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral a través de la Comisión Médica Evaluadora y Calificadora de Incapacidades a que se refiere el artículo 9.2 de la Directiva N° 08-GG-Essalud 2012.**
- **Se realizará una evaluación médica al trabajador cuya invalidez absoluta permanente denuncia el empleador, y con vista de su historia clínica precisará si la incapacidad para el trabajo es en proporción igual o superior a los dos tercios.**

INTERPRETACIÓN DE LA INVALIDEZ ABSOLUTA PERMANENTE COMO CAUSAL DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

(Doctrina jurisprudencial vinculante)

La invalidez absoluta permanente, constituye una causal válida de extinción del vínculo laboral, siempre que la Comisión Médica Evaluadora y Calificadora de Incapacidades de Essalud o del Ministerio de Salud evalúe físicamente al trabajador con vista de su historia clínica y determine expresamente que el menoscabo y grado de incapacidad para el trabajo, es en proporción igual o superior a los dos tercios.

SOLUCIÓN DEL CASO

- **La demandada extingue el contrato de trabajo amparándose en el Informe Médico de Incapacidad N° CO013962015 expedido por la Comisión Evaluadora y Calificadora Médica del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud, el mismo que ratifica el Informe Médico de Incapacidad N° CO015-2642014, don de se menciona que la ex - trabajadora tiene incapacidad permanente.**
- **Los informes mencionados no mencionan un examen físico a la demandante, ni del estudio prolijo de su historia Clínica, ello no obstante que luego del Informe del veintiséis de diciembre del dos mil catorce aportó como prueba un informe médico del Jefe de la Unidad de Cirugía de Cabeza y Cuello de la Clínica Javier Prado, donde se precisaba que no presentaba células neoplásicas y que ni el cáncer de mama, ni el cáncer de tiroides que sufre la demandante la incapacitaban, explicando que una mala praxis médica es la que le obligó a tener un descanso medico prolongado.**

FALLO

- Se declaró INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por el Procurador Público de la Presidencia del Consejo de Ministros.**

- NO CASARON la Sentencia de Vista.**



CASACIÓN LABORAL N° 5741-2017-Lima

**El mutuo disenso no impide reclamar
indemnización por daños y perjuicios por
accidente de trabajo**

SENTENCIAS DE MÉRITO

- **Primera Instancia (Noveno Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte de Lima)**
- **Declaro fundada en parte la demanda.**
- **El accidente de trabajo sufrido por el demandante ha sido consecuencia de efectuar las labores encomendadas por el empleador, correspondiendo a este último prever los riesgos inherentes y tomar las medidas de seguridad a efectos de anticipar cualquier incidente, lo que no ha acontecido en autos, motivo por el cual se habría configurado los elementos de la responsabilidad civil.**

➤ **Segunda Instancia (Según Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima)**

- **Confirmó la sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda.**
- **Confirmó el extremo que amparó la indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo, modificando la suma ordenada pagar en doscientos setenta mil con 00/100 Soles (S/. 270,000.00).**

LEGITIMIDAD PARA RECLAMAR EL LUCRO CESANTE

- **Establecido el daño, se encuentra legitimado para reclamar el lucro cesante quien ha sido afectado por el evento dañoso, pues, es quien ha sufrido las lesiones producidas por el hecho dañoso al verse imposibilitado de obtener determinadas y ciertas ganancias.**
- **Debe considerarse que las circunstancias en las que se produce la ruptura de la relación laboral, como es el caso del mutuo disenso no deslegitima al trabajador para reclamar el lucro cesante, pues, lo que se busca resarcir es el daño ocasionado y las ganancias dejadas de percibir; supuesto que no condice con el “mutuo disenso” en el que se procura otorgar al trabajador una suma de dinero a cambio del cese, circunstancia que no configura una ruptura del nexo causal.**

PERCEPCIÓN DEL LUCRO CESANTE EN EL SUPUESTO DE CONCLUSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO DISENSO DE UN TRABAJADOR QUE SUFRIÓ UN ACCIDENTE DE TRABAJO
(Doctrina jurisprudencial vinculante)

En aquellos casos en los que se produzca el cese del trabajador por “mutuo disenso”, dicha circunstancia, no produce la ruptura del nexo causal cuando la acción indemnizatoria persiga el pago de una indemnización por daños y perjuicios derivada de un accidente de trabajo; pues, son las circunstancias en las que se produjo el mismo, las que serán objeto de análisis para determinar el daño ocasionado en el trabajador y si, como consecuencia de ello, dejó de percibir ganancia o renta, de conformidad con el artículo 1321 del Código Civil.

SOLUCIÓN DEL CASO

- **No guarda relación con la presente controversia el hecho que el cese se haya producido por “mutuo disenso”, puesto que, el nexo causal se encuentra acreditado con el accidente de trabajo sufrido por el accionante, aspecto que no ha sido negado por la parte recurrente.**
- **En consecuencia, al no constituir objeto de controversia que el cese del accionante se haya producido por “mutuo disenso”, no puede pretender válidamente la parte demandada que la ruptura de dicho vínculo deslegitime al trabajador para reclamar la indemnización por daños y perjuicios; en razón que, tal como ha sido descrito, el origen es distinto y se encuentra acreditado con el accidente de trabajo sufrido por el actor.**

FALLO

- Se declaró INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la Minera Yanacocha S.R.L.**

- NO CASARON la Sentencia de Vista.**



CASACIÓN LABORAL N° 19684-2016-Lima

**El contrato de suplencia no se desnaturaliza
si son firmados posteriormente al inicio
efectivo de la prestación de labores.**

SENTENCIAS DE MÉRITO

➤ **Primera Instancia (Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte de Lima)**

- **Declaro fundada la demanda.**
- **La actora inició su relación laboral sin la suscripción de un contrato modal, lo que no ha sido contradicho por la demandada, lo que implica que su vinculación al inicio fue a tiempo indeterminado, por lo que el hecho de que con posterioridad (luego de más de dos meses) la actora suscribiera un contrato modal, no puede modificar su status laboral, así como la norma establecida que ya había adquirido en la realidad de los hechos la condición de personal a plazo indeterminado, razón por la cual, el contrato de suplencia suscrito entre las partes ya no podía surtir sus efectos.**

➤ **Segunda Instancia (Según Tercera Sala Laboral de Lima)**

- **Revocó la sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda.**
- **Reformándola a infundada la demanda señalando que los contratos por suplencia obrantes en autos se aprecia que la actora representada por el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial ha prestado servicios bajo la modalidad de contrato modal de suplencia para cubrir la plaza de Secretaria I en reemplazo de Lucy Junes Gómez, habiéndose mencionado dicha causa objetiva de manera clara, por lo que dichos contratos fueron celebrados con un motivo justificado de suplencia y de ello tenía pleno conocimiento la actora.**

INTERPRETACIÓN DEL ART. 77 DEL D^S 003-97-TR

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

INTERPRETACIÓN SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR SUPLENCIA

(Doctrina jurisprudencial vinculante)

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.

SOLUCIÓN DEL CASO

- **De la revisión de los contratos de trabajo por suplencia suscritos por doña Graciela Cuenca Castillo (obrantes en fojas seis a quince), se advierte que la actora, bajo el cargo Secretaria I, sustituía temporalmente a doña Lucy Junes Gómez, trabajadora estable cuyo vínculo se encontraba suspendido por tener encargatura; determinándose claramente que en la cláusula cuarta de los citados contratos, que su vigencia dependía indefectiblemente de la reincorporación, renuncia o cese definitivo de la trabajadora suplida.**
- **Eso demuestra la transitoriedad en las labores efectuadas por la representada del Sindicato demandante, por lo que el hecho que la servidora suplente haya sido rotada a la Secretaría del Área de Asesoría Legal de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima mediante el Memorándum N° 218-2013 -CP-CSJLI/PJ de fecha quince de febrero de dos mil trece, no implica en modo alguno la desnaturalización de sus contratos, ya que es facultad del empleador disponer el desplazamiento del personal a su cargo sin alterar su condición laboral como en el presente caso por suplencia.**

FALLO

- Se declaró INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial en representación de doña Graciela Cuenca Castillo.**

- NO CASARON la Sentencia de Vista.**



CASACIÓN LABORAL N° 21082-2017-Cajamarca

**El precedente Huatuco protege la carrera
administrativa conforme a lo señalado en la
STC 6681-2013-PA/TC**

SENTENCIAS DE MÉRITO

- **Primera Instancia (Primer Juzgado Laboral de la Corte de Cajamarca)**
- **Declaro fundada en parte la demanda.**
- **De acuerdo al Decreto Supremo N° 006-2010-AG, el personal de la Autoridad Nacional del Agua está comprendido dentro del régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; en ese sentido, habiéndose acreditado que la actora en la fecha de su ingreso laboró sin contrato escrito, en aplicación del artículo 4º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral debe considerarse que era una trabajadora a plazo indeterminado, razón que justifica el reconocimiento de su vínculo laboral.**

➤ **Segunda Instancia (Según Segunda Sala Civil Permanente de Cajamarca)**

- **Confirmó la sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda.**
- **Señalando que por mandato legal, los trabajadores de la entidad demandada pertenecen al régimen laboral de la actividad privada, mas no al régimen especial de contratación administrativa de servicios ni a una relación contractual regulada por el Código Civil; por tanto, al haber quedado acreditada la prestación de servicios de la demandante sin contrato escrito, le corresponde ser reconocida como trabajadora del régimen 728. Agrega que no le alcanza a la actora los efectos del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC, en tanto dichas reglas únicamente son aplicables para los trabajadores que vienen efectuando carrera administrativa y que solicitan su reposición.**

INTERPRETACIÓN DEL ART. 77 DEL D^S 003-97-TR

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

INTERPRETACIÓN SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS POR SUPLENCIA

(Doctrina jurisprudencial vinculante)

*Para la aplicación de las reglas establecidas en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, toda vez que conforme a ello no resulta procedente la reposición de un trabajador que realiza función pública, que forme parte de una carrera administrativa, cuyo contrato se ha desnaturalizado, contrario sensu, sí es procedente la reposición de un trabajador que realiza función pública pero que no forme parte de la **administración pública (debe decir carrera administrativa)**.*

SOLUCIÓN DEL CASO

Queda meridianamente claro que las reglas establecidas en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 6681- 2013 “Caso Cruz Llamos” como precisión a “Huatuco” resultan plenamente aplicables al presente caso, que se trata de una trabajadora que realizó labores de limpieza para la Autoridad Nacional de Agua, entidad que según su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2010 -AG, tiene comprendido a su personal dentro del régimen laboral de la actividad privada, regulada por el TULO del D Leg. N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo que determina que no le sea exigible, para la procedencia de la reposición solicitada, que haya ingresado previamente por concurso público en una plaza vacante, presupuestada y de naturaleza indeterminada.

FALLO

- Se declaró INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la Autoridad Nacional del Agua – ANA.**
- NO CASARON la Sentencia de Vista.**

Muchas
Gracias!