



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

CASACIÓN LABORAL Nº 520-2018

JUNÍN

Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

Sumilla: El contrato de naturaleza accidental de suplencia, tiene como causa objetiva que el trabajador contratado supla al trabajador estable cuyo vínculo se encuentre suspendido. En el caso en concreto, quedó demostrado que la demandante cumplió labores de suplencia de una trabajadora que había sido promocionada por encargatura a otro puesto, quien a su vez deberá retornar a su plaza original en algún momento; en tal razón, no existe motivos para declarar la desnaturalización del contrato de suplencia, bajo el amparo del artículo 77° inciso d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

Lima, quince de abril de dos mil veintiuno

VISTA; la causa número quinientos veinte, guion dos mil dieciocho, guion **JUNÍN;** 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 la parte demandante, **Beatriz Karina Cruz Carlos**, mediante escrito presentado el veintiocho de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y dos a ciento noventa y seis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha catorce de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento ochenta y uno a ciento noventa, **que confirmó la Sentencia apelada** de fecha treinta y uno de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas cincuenta y nueve a ciento sesenta y ocho, **que declaró infundada la demanda;** en el proceso seguido con la entidad demandada, **Seguro Social de Salud - EsSalud**, sobre **Desnaturalización de contratos y otros**.

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha dieciséis de septiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas sesenta a sesenta y tres del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por las siguientes causales: **i) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 61° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR;** y, **ii) Infracción normativa por inaplicación del literal d) del artículo 77° del Texto**



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

CASACIÓN LABORAL Nº 520-2018

JUNÍN

Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento sobre dichas causales.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedente judicial

a) Pretensión: Mediante escrito de demanda, que corre de fojas uno a cuatro, subsanada en fojas cuarenta, la actora pretende que se declare la desnaturalización de los Contratos suscritos con la entidad demandada y se reconozca la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, con costas y costos del proceso.

b) Sentencia de Primera Instancia: La Juez del Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, a través de la Sentencia emitida el treinta y uno de agosto de dos mil diecisiete, declaró infundada la demanda, al considerar que en los contratos y sus prórrogas, se encuentra plasmada la causa objetiva de la contratación; esto es, que ha sido contratada para suplir a la servidora Gladys Aurelia Bonzano Sosa en el cargo de enfermera P-2, en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé en el servicio de UCI y UCIN. De tal manera, se le contrató para suplir a la trabajadora referida en el cargo de P-2, para laborar en el Hospital, no contemplándose la exclusividad de un área o servicio donde deba laborar la trabajadora suplente, encontrándose sujeta a las normas y disposiciones que en ESSALUD se imparten por necesidad de servicio, conforme a la cláusula séptima del mencionado contrato; concluyendo así, que los referidos contratos de suplencia y prórrogas no se encuentran inmersos en causal de desnaturalización.

c) Sentencia de Segunda Instancia: La Primera Sala Laboral Permanente de la citada Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha catorce de noviembre



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

CASACIÓN LABORAL Nº 520-2018

JUNÍN

**Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia apelada; bajo argumentos similares, detallando así que el contrato de suplencia y sus prórrogas, fueron válidamente suscritos y por tanto no existe motivos para declarar su desnaturalización.

Segundo: La infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: En el caso de autos, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por las causales de infracción normativa de las siguientes normas: ***Interpretación errónea del artículo 61° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR***; que 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 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.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 520-2018

JUNÍN

Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

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.”

Además, **por la inaplicación del literal d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**, que tiene relación directa con la infracción anterior, por lo que se debe efectuar un análisis conjunto.

El artículo de la norma en mención, precisa:

“Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

(...);

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

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Para efectos de analizar la causal denunciada por la parte recurrente, se debe tener presente que el tema en controversia, conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, está relacionado a la desnaturalización del contrato de suplencia y sus prórrogas suscritas por el actor, bajo los alcances del artículo 61° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Quinto: Consideraciones generales sobre los contratos modales



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

CASACIÓN LABORAL Nº 520-2018

JUNÍN

**Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

En el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece como regla general que en toda prestación de servicios remunerados y bajo subordinación se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; sin embargo, excepcionalmente permite celebrar contratos a plazo fijo.

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

Sexto: En relación al contrato de trabajo modal para servicio específico, el Tribunal Constitucional ha señalado que: *"(...) esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa, y que requieran un plazo determinado, sustentado en razones objetivas, que puede ser renovado en la medida que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario, es decir, permitir que esta modalidad de contratación "por obra determinada" o "servicio específico" sea usada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido del derecho al trabajo en su segunda acepción".*

Se colige entonces que, en los contratos para servicio específico, se debe consignar de manera expresa el objeto del contrato, esto es, explicar las razones objetivas de su celebración y la duración de la misma; precisando en su caso las circunstancias que ameritan la renovación del contrato.

Séptimo: En cuanto a los contratos de **naturaleza accidental de suplencia**, se definen como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un



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

CASACIÓN LABORAL Nº 520-2018

JUNÍN

**Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

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

Octavo: Pronunciamiento del caso concreto

Se encuentra acreditado en el proceso que la actora suscribió contrato de suplencia (fojas trece) y prórrogas (fojas seis a doce) por el periodo del diecinueve de septiembre dos mil catorce al treinta de junio de dos mil diecisiete, en los cuales la cláusula primera menciona que: *“ESSALUD requiere sustituir a la servidora **GLADYS AURELIA BONZANO SOSA Enfermera – P2 del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé de la Red Asistencial Junín**, cuyo vínculo se suspende por desempeñar el cargo de Jefe de Servicio Enfermería de Emergencia, UCI y UCIN - nivel Ejecutivo 5 del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé – Red Asistencial Junín, asignado mediante Resolución de Gerencia N° 442-GRA J-ESSALUD-2013”; en tanto que, la cláusula segunda – titulada contratación – se establece *“En virtud del presente documento, ESSALUD contrata a plazo fijo bajo la modalidad de SUPLENCIA, los servicios de la CONTRATADA, en el cargo de ENFERMERA – P2, para que labore en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé de la Red Asistencial Junín.”**

Noveno: De lo anotado, se infiere que la contratación de la actora bajo la modalidad de naturaleza accidental de suplencia, cuenta con el debido sustento objetivo, puesto que la entidad demandada ha cumplido con acreditar que el contrato y sus prórrogas fueron celebrados bajo una causa justificable. Aunado a ello, de acuerdo a la función que realizaba la demandante en el período laborado, se advierte que el cargo de Enfermera – P-2, si bien es cierto, son de naturaleza



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

CASACIÓN LABORAL Nº 520-2018

JUNÍN

Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

permanente en la entidad demandada, no obstante, fueron desempeñadas a fin de reemplazar o sustituir a otra trabajadora quien es titular de la plaza que ocupó durante el periodo que fue contratada.

Décimo: En tal virtud, conforme se indicó en el párrafo precedente el contrato de naturaleza accidental de suplencia, tiene como causa objetiva que el trabajador contratado supla al trabajador estable cuyo vínculo se encuentre suspendido, lo que supone que deberá realizar las mismas funciones del titular; situación que no limita al empleador, ejercer sus facultades de ejercer su poder de dirección dentro de los criterios de razonabilidad. En tal razón, podemos precisar que *la facultad especial que tiene el empleador de modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral; además, que esta facultad se encuentra expresado dentro del poder de dirección del empleador, es decir, del elemento de subordinación (elemento esencial del vínculo laboral), toda vez que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral.*

Ahora bien, en cuanto al argumento de la demandante respecto de haber realizado funciones para las cuales no fue contratada, debemos indicar que en la cláusula séptima del contrato en cuestión se detalló que *“La contratada se somete al cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99, así como demás normas laborales y disposiciones que en ESSALUD se impartan por necesidad de servicio”*; de modo que, lo alegado por dicha parte procesal queda totalmente desvirtuado, toda vez que tanto las rotaciones como las asignaciones responden a la necesidad de servicios de la institución, las cuales son asumidas en torno a lo descrito en la cláusula referida y en virtud al ius variandi (facultad de dirección del empleador) debido a la estructura y funciones de atención a la salud de la entidad demandada.



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

CASACIÓN LABORAL N° 520-2018

JUNÍN

Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

Décimo Primero: De tal manera, podemos apreciar que en la realidad de los hechos quedó demostrado que la demandante cumplió labores de suplencia de una trabajadora que había sido promocionada por encargatura a otro puesto (Jefe de Servicio de Enfermería, UCI y UCIN – Nivel Ejecutivo 5 del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale – Red Asistencial Junín) la que en algún momento deberá retornar a su plaza original; en tal razón, resulta acertada la conclusión del Colegiado Superior, en cuanto determinó que no existe motivos para declarar la desnaturalización del contrato materia de análisis, bajo el amparo del artículo 77° inciso d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

Décimo Segundo: En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en las causales de infracción normativa de: *i) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 61° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR;* y, *ii) Infracción normativa por inaplicación del literal d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, en consecuencia, el recurso de casación deviene en **infundado**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Beatriz Karina Cruz Carlos**, mediante escrito presentado el veintiocho de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y dos a ciento noventa y seis; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha catorce de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento ochenta y uno a ciento noventa; y **ORDENARON** la publicación de la presente



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

CASACIÓN LABORAL Nº 520-2018

JUNÍN

**Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada, **Seguro Social de Salud - EsSalud**, sobre **Desnaturalización de contratos y otros**; interviniendo como **ponente** la señora Jueza Suprema **Dávila Broncano**; y devuélvase.

S.S.

ARIAS LAZARTE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

DÁVILA BRONCANO

Remg /kabp

LPDERECHO.PE