



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 13237-2020-0-1801-JR-LA-18

SUMILLA. - Para que un Contrato por Servicio Específico sea válido se deben cumplir con ciertos requisitos formales, tal como constar por escrito, consignar la causa objetiva de la contratación, entre otros, caso contrario por desnaturalización se convierte en un contrato de duración indeterminada.

Señores:

ESPINOZA MONTOYA

CARHUAS CANTARO

HUATUCO SOTO

RESOLUCIÓN N° 10

Lima, 5 de octubre del 2022.-

I. PARTE EXPOSITIVA:

Vistos los autos en Audiencia Pública del 5 de octubre del 2022; e interviniendo como Juez Superior Ponente la señora Cecilia L. Espinoza Montoya.

ASUNTO:

Es materia de grado la **Sentencia**, de fecha 27 de mayo del 2022, que resuelve: Declarar **FUNDADA** la demanda interpuesta por **GÉNESIS AQUILINA YUPANQUI PAUYAC** contra el **PODER JUDICIAL**, sobre desnaturalización de contratos y otros; en consecuencia: Se **DECLARA** la desnaturalización de los contratos de trabajo sujeto a modalidad suscritos del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020; en consecuencia, se reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes, bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada, Decreto Legislativo N° 728, desde el **1 de enero de 2020 en adelante**. **CONDENAR** a la demandada el pago de costos, **sin costas**.

AGRAVIOS:

La **demandada** mediante escrito de apelación manifiesta los siguientes agravios:



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 13237-2020-0-1801-JR-LA-18

- i. Al vulnerar su derecho al debido proceso y la debida motivación de las resoluciones judiciales, y haberse vulnerado el principio de congruencia procesal estipulado en los incisos 3) y 5) de artículo 139° de la Constitución de la Política del Estado.
- ii. La A quo respecto a la desnaturalización de los contratos modales, solo se limita a señalar que los mismos no contienen una causa objetiva, sin analizar de forma suficiente las causas objetivas de cada contrato, por cuanto en cada uno se ha señalado las mismas, por lo que, sí existe causa objetiva correcta que apunta a un proceso que motiva la contratación. Así mismo, no se ha valorado de forma debida los demás elementos que configuran la contratación empleada, tales como la formalidad, escrituralidad, el cargo, funciones y duración señalada, así como la posibilidad normativa de realizar labores de carácter permanente bajo contratación modal, si estas son inherentes al empleador.
- iii. La juez de primera instancia no ha tenido en consideración que los contratos modales, son válidos por cuanto han cumplido las formalidades exigidas por ley, esto es la causa objetiva, la naturaleza de las funciones dentro de la duración limitada señalada en el contrato, así como la exigencia del cumplimiento del perfil profesional y el acceso mediante concurso público de méritos, de los cuales la demandante no ha cumplido con acreditar. Así como también, no se ha superado el límite legal establecido para la contratación temporal en el régimen de la actividad privada, pues la propia normativa prevé la posibilidad de que la duración máxima de los contratos no supere los cinco años, cuestión que aún no ha ocurrido en este caso.
- iv. No se ha tenido en cuenta que el contrato de trabajo a plazo fijo puede tener una duración que será la que resulte necesaria. En esa perspectiva, existe una expresa permisión legal que autoriza a mi representada la celebración de contratos laborales de suplencia y servicio específico que autorizan que su duración sea la que resulte necesaria. Esta forma de contratación solo puede ser utilizada en tareas



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 13237-2020-0-1801-JR-LA-18

que pese a ser las tareas habituales u ordinarias de la empresa tienen en esencia una duración limitada en el tiempo.

- v. Se debe tener en cuenta que, atendiendo que el Poder Judicial, como entidad de la administración pública, no pudo contratar a ninguna persona a plazo indeterminado, sin haber ingresado por un concurso público y abierto (concurso de méritos) para una plaza presupuestada en el cargo de la demandante, de acuerdo a los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, consagrados en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en concordancia con el artículo 5° de la acotada norma, era necesario contratar al demandante de manera temporal en el cargo de, a fin de que no se perjudique el normal funcionamiento del órgano jurisdiccional en el que laboraba. En ese contexto, se puede sustentar el principio de causalidad del contrato modal. La contratación en el sector público debe regirse por la Ley Servicio Civil, que haya concurso público, que haya mérito, que haya plaza prevista y presupuestada, de esa manera ingresar a la administración pública para que el servicio público sea eficiente y que se preste un servicio adecuado a los ciudadanos; por tal razón resulta inadecuada la legislación laboral privada para el Sector Público.
- vi. Sobre la afectación al presupuesto público. Es necesario tener en cuenta que la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, criterio es que es concordado con el artículo 6° de la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016.
- vii. Sobre los costos, no se puede negar que, en el actual marco procesal, la condición de entidad pública de la demandada no la excluye de la posibilidad de ser condenada al pago de costos en atención a lo previsto por la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo. Aun así, la defensa conviene resaltar que esta normativa no establece un imperativo legal, vale decir, no ordena condenar siempre al Estado vencido, sino que, entendidas bien las



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 13237-2020-0-1801-JR-LA-18

cosas, su finalidad es que el Juez, conforme su análisis del caso concreto, determine si corresponde o no condenar a la entidad pública vencida.

- viii. Sin perjuicio de lo expresado, en el supuesto negado que el órgano jurisdiccional confirme condenar a nuestra parte al pago de costos procesales, solicitamos ordenar el pago de un monto reducido, en atención de los argumentos expuestos, debiéndose considerar que se tuvo razones válidas para litigar, asimismo, se debe considerar las funciones del personal de Recursos Humanos de la defendida, que aplican las fórmulas de otorgamiento del bono jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales en atención estricta a lo dispuesto en las fuentes normativas que las regulan y que están vigentes, siendo que, la materia petitionada es reiterativa y no amerita mayor esfuerzo procesal para la parte demandante, es por ello que solicitamos la reducción

ANTECEDENTES

Teoría del caso del demandante

- a) Señala que su vínculo laboral de plazo fijo inició el 14 de julio de 2014, sin embargo, esta modalidad de contratación modal tuvo un corte en el mes de Octubre de 2014, retornando posteriormente a laborar el 12 de marzo de 2015; luego tuvo un nuevo corte, que fue el 31 de marzo de 2015, para retornar definitivamente el 01 de setiembre de 2015, teniendo vínculo sin solución de continuidad desde esa fecha hasta la actualidad. Las modalidades contractuales de plazo fijo que ha suscrito desde el 2015, han sido de suplencia y sujeto a modalidad o para servicio específico; esta última modalidad de contrato se mantiene vigente desde enero a diciembre de 2020 y es el que será materia de desnaturalización por simulación o fraude.
- b) El contrato que ha suscrito con la demandada desde enero a diciembre de 2020 es para servicio específico y carece de eficacia jurídica al haberse desnaturalizado por la



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 13237-2020-0-1801-JR-LA-18

causal prevista en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. En la cláusula primera de dichos contratos se utiliza un fundamento genérico de los contratos para servicio específico; se pretende justificar la temporalidad, en la necesidad de cubrir una plaza vacante y presupuestada; siendo ello genérico.

- c) Asimismo, la entidad demandada no cumple con especificar de forma adecuada cual es la naturaleza y alcances de lo que viene a denominar “mantener operativo los servicios”; siendo una causa genérica, abierta y que se apoya en un objetivo que forma parte de su obligación como entidad del Estado encargada de impartir justicia.
- d) En ese sentido, los contratos de servicios se han desnaturalizado por la causal invocada; por lo que en realidad su relación laboral se trata de una indeterminada desde enero de 2020 a la actualidad. Por otro lado, ha sido contratada para desempeñar el cargo de Auxiliar Judicial, cargo que se encuentra previsto en el Cuadro de Asignación de Personal, además que figura en el Manual de Organización y Funciones en él se precisa sus funciones; por lo que, no se trata de un cargo temporal sino permanente.
- e) Formula como pretensión subordinada la desnaturalización por superación del límite máximo establecido para la contratación modal, debido que desde su fecha de ingreso 1 de setiembre de 2015 al 31 de agosto de 2020, se han sucedido diversos contratos de servicio específico y de suplencia, que en su conjunto superan el límite de cinco años; por lo que, en el supuesto negado que no se ampare su pretensión principal, se analice la fundabilidad de esta otra causal, al configurarse un exceso en el plazo de contratación modal.

Teoría del caso de la demandada

- f) De los contratos modales suscritos con la demandante se aprecia la causa objetiva de contratación, pues la contratación es efectiva mientras dure el proceso de selección de personal, siendo esta la causa que justifica la contratación temporal



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 13237-2020-0-1801-JR-LA-18

con la demandante, pues se debe observar que en la clausula curta se ha precisado el periodo de tiempo del servicio; por lo que, debe mantenerse la contratación hasta el cumplimiento del objeto del contrato.

- g) Si bien el cargo de Auxiliar Judicial se encuentra previsto en el Manual de Organización y funciones del Poder Judicial, esto no es suficiente para considerar que la contratación pactada es fraudulenta pues esta contratación es válida por acuerdo común de las partes.
- h) Si bien en el presente caso no aplica el precedente Huatuco, el Poder Judicial como entidad de la administración pública no puede contratar a ninguna persona a plazo indeterminado; sin haber ingresado por un concurso público y abierto a una plaza debidamente presupuestada, de acuerdo a los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, consagradas en la Ley Marco del Empleo Público.
- i) La demandante no ha demostrado de modo alguno que el concurso público de méritos se haya realizado y aun así siga prestando servicios, supuesto negado que ciertamente desnaturalizaría la contratación efectuada; por otro lado, mediante Oficio N° 157-2020-P, de fecha 14 de diciembre de 2020 se desprende que con motivo del proceso con Exp. 38-2010-0-0801-LA-02 dispone que la plaza N° 057101 que ocupa en razón del contrato modal a plazo fijo la demandante, será ocupada por el Sr. Helder Martin Zapata con el cargo de Auxiliar Judicial a partir del 1 de enero de 2021.
- j) Asimismo, bajo este tipo de modalidad, se ha dispuesto la necesitada transitoria del servicio prestado por la demandante, pues la contratación es efectiva mientras se ejecute el plan de descarga, por lo tanto, la plaza ocupada por la demandante se encuentra sujeta a condición de que supone la extinción del contrato; no habiendo demostrado de modo alguno que el plan de descarga haya finalizado y aun así siga prestando servicios. La contratación sujeta a modalidad puede ser utilizada en tareas que pese a ser las tareas habituales u ordinarias del empleador tienen en



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 13237-2020-0-1801-JR-LA-18

esencia una duración limitada en el tiempo. No se ha configurado el supuesto de desnaturalización alegado por el demandante, ni ha logrado demostrar la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la LPCL.

- k) La parte accionante desde la suscripción de los diferentes contratos de trabajo modales de suplencia con su representada, sabía y conocía que el vínculo de trabajo que suscribía era uno enmarcado dentro de la contratación sujeta a modalidad por tiempo determinado por lo que el pretender negarlo en esta instancia resulta ser completamente ilegal y arbitrario

Delimitación de la controversia

La controversia se encuentra circunscrita en determinar:

- i. Si corresponde desnaturalización del contrato modal o de plazo fijo, suscrito con la demandada a partir del 1 de enero del 2020 al 31 de diciembre del 2020.
- ii. Si corresponde se declare la desnaturalización de los contratos modales o de plazo fijo, suscritos con la demandada a partir del periodo 1 de setiembre del 2015 al 31 de agosto del 2020.

Trámite y Sentencia

- iii. Verificado el trámite correspondiente conforme al proceso ordinario laboral, se procedió a dictar sentencia, por lo que corresponde verificar los agravios presentados por ambas partes en su calidad de apelantes.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

- I. De conformidad con el artículo 370°, in fine, del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 13237-2020-0-1801-JR-LA-18

tantum devolutum quantum appellatum, refiere que cuando la apelación es de un auto, la competencia del superior sólo alcanza a éste y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

Debido Proceso

2. La doctrina ha conceptualizado el debido proceso como un derecho humano o fundamental que asiste a toda persona por el sólo hecho de serlo, y que le faculta a exigir al estado un juzgamiento imparcial y justo ante un Juez responsable, competente e independiente, toda vez que el Estado no solamente está en el deber de proveer la prestación jurisdiccional a las partes o terceros legitimados, sino a proveerla con determinadas garantías mínimas que aseguren tal juzgamiento imparcial y justo, en tanto que el debido proceso sustantivo no sólo exige que la resolución sea razonable, sino esencialmente justa.

Motivación de la Resoluciones Judiciales.

3. Cabe señalar que la **motivación de las resoluciones judiciales** constituye garantía y principio de la función jurisdiccional, conforme así lo dispone el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución política, que por un lado le impone a los Magistrados la obligación de fundamentar sus decisiones, es decir, justificar y explicitar las razones que sirvieron de sustento de la resolución emitida, sea que esta se trate de un auto o una sentencia; y por otro lado que además cumple una función basilar al interior de un proceso, pues al permitir conocer las razones de una decisión, evita la arbitrariedad en las decisiones y posibilita el ejercicio del derecho de defensa a las partes de un litigio, en el momento de su impugnación.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 13237-2020-0-1801-JR-LA-18

4. El Tribunal Constitucional, estableció el contenido esencial del principio de la motivación de las resoluciones judiciales, en la sentencia recaída en el Expediente N° 03943-2006-PA/TC¹, refiriendo las siguientes hipótesis de vulneración, entre ellos la motivación aparente:
 - a) *Inexistencia de motivación o motivación aparente*, que se presenta cuando existe ausencia total de motivación o justificación o cuando la expresada no guarda coherencia o congruencia alguna con las situaciones fácticas o jurídicas contenidas en la resolución.
5. El mismo Tribunal Constitucional, expresa que el **debido proceso** contemplado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución, *es un derecho fundamental de carácter instrumental que se encuentra conformado por un haz o conjunto de derechos esenciales que forman parte de su estándar mínimo (como el derecho de defensa, el derecho a probar, legalidad, razonabilidad y proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad, etc.)*, es decir está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, que incluye a los actos administrativos, a fin de que las personas estén en la posibilidad de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado o de los particulares que pueda afectarlos.
6. En torno al Principio de **Congruencia Procesal**, el Tribunal Constitucional², ha señalado al referirse a la **motivación de las resoluciones judiciales**, que *“uno de los contenidos esenciales del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos, lo que es acorde con el inciso 5) del artículo 139 de la Constitución”*; es decir se constituye en un límite de la decisión en relación a las

¹ <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03943-2006-AA%20Resolucion.html>

² STC N° 00896-2009-HC/TC



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 13237-2020-0-1801-JR-LA-18

peticiones formuladas en la demanda; lo que significa que el Juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que no han sido alegados por las partes.

7. Este Colegiado aprecia que en la sentencia apelada, se han expresado los fundamentos fácticos y jurídicos, así como las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión, lo que supone la valoración de las pruebas ofrecidas, admitidas y actuadas en el proceso; por lo que mal podría ahora alegar -la apelante- que contiene vicio de motivación, pues luego de describir las pretensiones y los fundamentos de hecho contenidos en la demanda, así como la contestación, en la sentencia el Juzgador los absolvió como se aprecia de los fundamentos expuestos en los acápites de las pretensiones, aplicando los fundamentos de derecho pertinentes respecto al reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado por la desnaturalización de los contratos modales, de cuyo tenor no se evidencia el vicio de motivación alegado; en tal sentido, la decisión adoptada se ha ceñido a lo aportado y debatido en el proceso; en consecuencia, un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido, no puede ser causal para que la decisión sea cuestionada por ausencia o defecto en la motivación; por lo que corresponde desestimar el agravio invocado.

Sobre los contratos de trabajo para servicio específico

8. Señala Gonzales sobre este tipo de contrato que:

“En el sistema laboral la temporalidad de la contratación se presume –o, puede decirse también se prefiere– indeterminada, siendo la celebración de los contratos sujetos a modalidad una regla excepcional. En efecto, en beneficio de los trabajadores, el ordenamiento jurídico otorga una posición preferente a los contratos indeterminados sobre aquellos sujetos a un plazo definido.(...)”³

³ GONZALES RAMÍREZ-, Luis Álvaro y otro. “DESNATURALIZACION DE RELACIONES LABORALES” Gaceta Jurídica SA. Primera Edición, Lima, 2010, p.43



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 13237-2020-0-1801-JR-LA-18

9. El artículo 4º de la LPCL recoge la regla general de contratación laboral a plazo indefinido, señalándose que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato a plazo indeterminado. Sin embargo, esta presunción iuris tantum de estabilidad o continuidad laboral indeterminada es pasible de pacto en contrario de acuerdo con las disposiciones que regulan la contratación sujeta a modalidad”⁴
10. En ese sentido debemos considerar que “Para la validez del contrato laboral temporal, los requisitos legales deben darse de manera conjunta o concurrente, por lo que, bastaría –por ejemplo– que se prescindiera de la determinación del plazo de duración del contrato de trabajo sujeto a modalidad (o las condiciones que lo determinan); o, asimismo, de la precisión sobre la causa objetiva que determina la utilización de dicha vinculación laboral (causalidad laboral temporal) para que opere su desnaturalización y nos encontremos ante una contratación a plazo indeterminado.”⁵
11. Dentro de ese contexto, se debe entender que “Los contratos de plazo determinado son, entonces, la excepción a la presunción de contratación laboral indefinida y en tal medida, para su celebración se exige el cumplimiento de determinados presupuestos, cuya inobservancia conlleva la invalidez del acto, con las consecuencias que se verán más adelante. Se justifica este tipo de contratos por el hecho de que las empresas deben atender algunas necesidades específicas y transitorias que en todos los casos responden a causas temporales, con excepción de los contratos intermitentes y de temporada que por su naturaleza pueden ser a tiempo indeterminado.”⁶
12. Asimismo, “la causa objetiva de modalidad de contratación temporal de trabajo determina la duración de la vinculación laboral, pudiendo en algunos casos ser fijada con fecha cierta y, en otros, mediante la descripción del cumplimiento de determinadas condiciones que supongan la extinción de la

⁴ Ibidem, p.43

⁵ Ibidem, p. 44

⁶ Ob. cit, p. 43-44.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 13237-2020-0-1801-JR-LA-18

relación laboral. Así, el plazo de duración es establecido en algunos casos de forma determinada y en otros determinable a través de la configuración de condiciones específicas. En ambos casos, igual el plazo de extinción del contrato de trabajo o la condición estipulada para tal efecto sea establecido con total claridad y detalle, y el contrato deberá sujetarse al plazo máximo regulado para cada modalidad.⁷

13. Conforme al artículo citado precedentemente, constituye elemento fundamental de esta modalidad de contrato establecer el objeto y duración del mismo; al respecto se advierte que del Contrato de Trabajo para Servicio Específico (fojas 16-17); se estableció:

CLAUSULA PRIMERA: EL EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar Justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y la tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al desarrollo nacional, que requiere de la contratación de un trabajador(a) para cubrir la plaza vacante y presupuestada N° 057101, contratación que obedece a una necesidad de mantener operativos los servicios hasta que la plaza vacante y presupuestada, después de un proceso de selección de personal, pueda ser asignada a un(a) ganador (a), atendiendo a que el ingreso a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de meritos y sujeto a lo documentos de gestión respectivos, conforme lo dispuesto en la ley Marco del Empleo Público, en el Decreto Legislativo N° 1023 y en el Decreto de Urgencia N° 014-2019 que aprueba el Presupuesto del sector Público para el año Fiscal 2020.

CLAUSULA SEGUNDA: Por el presente documento EL EMPLEADOR contrata bajo modalidad los servicios de EL TRABAJADOR para que desempeñe el cargo de AUXILIAR JUDICIAL, en razón de las causas objetivas descritas en la

⁷ Op. Cit, p.49.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 13237-2020-0-1801-JR-LA-18

cláusula primera; sometiéndose al cumplimiento estricto de las funciones y responsabilidades para los cuales ha sido contratado(a), bajo las directivas que emanen de la institución y de sus jefes superiores.

14. Resulta ilustrativo lo manifestado por nuestro Tribunal Constitucional al señalarse: “El régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquella que pueda tener una duración determinada. Dentro de dicho contexto, 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. Dentro de estos contratos, a los que el TUO del Decreto Legislativo N.º 728 denomina Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad, se encuentra el *contrato temporal* y el contrato accidental-ocasional. Mientras que *el primero corresponde cuando deben realizarse actividades que no pueden ser satisfechas por el personal permanente de una entidad,* el segundo se utiliza cuando se requiere la atención para necesidades transitorias, distintas a las actividades habituales de una empresa. Para ambos supuestos la ley establece plazos máximos de duración, así como la exigencia de que las causas objetivas determinantes de la contratación consten debidamente por escrito. (...) Cabe señalar que, conforme al artículo 77º de la misma norma, los contratos sujetos a modalidad *se considerarán como de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato que suscribió se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales,* situación que se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requirieren contratar *corresponden a actividades ordinarias y permanentes,* y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 13237-2020-0-1801-JR-LA-18

indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad. En tal sentido, un contrato suscrito sobre la base de estos supuestos se debe considerar como de duración indeterminada...»⁸ (el resaltado es agregado).

15. En ese sentido, es necesario tener en cuenta la causa objetiva de los contratos de trabajo para servicio específico no traslucen con total claridad y detalle **cuando se realizará el proceso de selección de personal**, tampoco se aclaró cuando concluía la obra o servicio objeto de la contratación, por el contrato se advierte que únicamente tenía termino de vigencia, y si bien se señala que la contratación de la accionante *obedece a una necesidad de mantener operativos los servicios hasta que la plaza vacante y presupuestada N° 057101, después de un proceso de selección de personal, pueda ser asignada a un ganador*, cabe precisar que desde la fecha de contratación, la emplazada no ha demostrado de modo alguno vocación de llevar adelante el concurso aludido. De lo expuesto, se advierte que los contratos celebrados entre las partes no cumplen con el Principio de Tipificación de los Contratos Modales, tal y como ha sido recogido en el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, al señalar que los contratos de trabajo bajo modalidad necesariamente deben consignar en forma expresa: *“(...) las causas objetivas determinantes de la contratación”*, toda vez que no se ha especificado ni acreditado cuál es el servicio de carácter temporal o accidental que se va a prestar; siendo ello así, dichos contratos adolecerían de invalidez en cuanto al término de temporalidad, estableciéndose entre las partes un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Por ello no podría contratarse a la actora por la modalidad de servicio específico, que es para cubrir actividades de naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar como lo establece el artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, para cubrir servicios que tienen carácter principal y permanente, por la misma naturaleza de funciones que tiene la demandada; y estando que en el caso de autos se empleó dichos contratos a plazo fijo de

⁸ Expediente N° 1397-2001-AA/TC



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 13237-2020-0-1801-JR-LA-18

servicio específico para que la actora realice labores de carácter permanente, se puede concluir que la imposición de la denominación del Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo de Servicio Específico se ha hecho para encubrir una relación laboral de carácter indeterminado, con lo que se configura lo señalado en el artículo 77° de la norma tantas veces citada que establece: *“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.”*

16. Por tanto, los contratos de trabajo sujetos a modalidad que obran en autos no tienen dicha finalidad, pues tratándose, que el Contrato de Trabajo, constituye un contrato realidad, en la que prevalece lo que sucede en el terreno de los hechos y no lo que figura en la forma, de tal manera es de aplicación el Principio de Primacía de la Realidad, cuyo significado es de connotación trascendental que precisa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo que ocurre en la práctica y no lo que surge de los documentos y acuerdos, esto es, debe darse preferencia a lo primero, a lo que sucede en el terreno de los hechos; **por ende se concluye que los contratos modales suscritos se han desnaturalizado y deben ser considerados como de duración indeterminada (debiendo precisar que tal decisión no otorga el derecho a la estabilidad absoluta)**, ello en aplicación del principio protector del derecho del trabajo y en interpretación más favorable al trabajador, consecuentemente, corresponde **desestimarse lo alegado por la demandada.**

17. Cabe señalar además que el reconocimiento de vínculo laboral en el régimen laboral privado, a favor del demandante no debe entenderse como supresión de la exigencia del ingreso al servicio mediante concurso público de méritos, como lo prevé el **artículo 5° de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público**, ni tampoco que tal exigencia sea suplida por el reconocimiento judicial del vínculo laboral contenido en esta sentencia, es decir, no confiere derecho a la estabilidad laboral plena; en tal sentido, se sujetarán a las normas legales que sobre la extinción del vínculo laboral estén vigentes en su oportunidad., por ende **no puede ser entendido en el sentido de que los Jueces**



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 13237-2020-0-1801-JR-LA-18

ordinarios, estén prohibidos de declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad; ni a que se le reconozca la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado a dichos trabajadores en aplicación de los artículos 4° y 77° de la LPCL; debiendo sin embargo precisarse que dicha declaración judicial, en modo alguno puede implicar el reconocimiento de un cargo, categoría o nivel remunerativo en el Cuadro Analítico de Personal (CAP), Presupuesto Analítico de Personal (PAP) u otro documento de gestión institucional, ni la inclusión en las planillas de remuneraciones del personal que ingresó por concurso público de méritos, ni del derecho a la protección restitutoria o reposición frente a un eventual cese.

18. Concluir lo contrario supondría la negación del reconocimiento y el goce de los beneficios sociales previstos por la ley y la Constitución y del goce del derecho a la protección resarcitoria reconocida por la norma constitucional como garantía y protección frente al despido arbitrario y por el propio tribunal en la sentencia referida, conclusión que en forma alguna infringiría el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco Del Empleo Público.”, en consecuencia, para declarar la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada por haberse determinado la desnaturalización de los contratos modales, como se ha dado en el presente caso, no resulta exigible que se acredite que el trabajador haya ingresado a prestar servicios para la entidad pública mediante concurso público de méritos conforme lo establece la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público, por lo que, debe desestimarse la referida alegación de la demandada; como así también lo estableció la CASACION LABORAL N° 18032-2015-CALLAO en su fundamento 11°⁹; CASACIÓN LABORAL N° III169-

⁹ **Décimo Primero: Aplicación del Precedente Constitucional Vinculante N° 05057-2013-PA/TC.** Esta Sala Suprema considera dejar establecido que las reglas expresadas por el Tribunal Constitucional en el Precedente Constitucional Vinculante N° 05057-2013-PA/TC, están referidas a una pretensión en la que se ha discutido la desnaturalización de contratos temporales o civiles y como consecuencia de ello se ha solicitado la reposición de un trabajador con vínculo laboral terminado en su puesto habitual de trabajo; es por ello, que este colegiado, comparte el criterio del Tribunal Constitucional solo en la medida en que una demanda esté ligada a una pretensión de reposición de un trabajador sin vínculo laboral vigente, en que no procederá ordenarse la reposición a su puesto de trabajo sino el pago de una indemnización; contrario sensu, cuando la discusión esté centrada en la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de contratos temporales o civiles de un trabajador con vínculo laboral vigente, considera que será procedente que el órgano jurisdiccional ampare la demanda si verifica el fraude en la contratación laboral, declarando la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado sin que esta decisión conceda al trabajador el derecho a la estabilidad laboral absoluta; conclusión que en forma alguna infringiría el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, ni el precedente vinculante expedido el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC. Igualmente, este Supremo Tribunal considera que no resulta



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 13237-2020-0-1801-JR-LA-18

2014-LA LIBERTAD, en su fundamento 16°)¹⁰; y en el fundamento 13)¹¹, de la sentencia emitida Tribunal Constitucional en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC; por lo que debe desestimarse el agravio invocado en dicho extremo.

Respecto a la afectación al presupuesto público

19. Cabe señalar que el citado cuestionamiento no enerva en modo alguno la conclusión y decisión emitida por el Juzgador, al haber declarado la desnaturalización de los contratos modales pretendidos; y tampoco la demandada no precisa como es que se habría vulnerado el presupuesto público; asimismo debemos tener en cuenta, que por su naturaleza misma del presente proceso se trata sobre derechos indisponibles del trabajador, los cuales son de atención prioritaria por el Estado; por cuanto la Constitución Política del Perú, en sus artículos 22°, 23°, 24°, 25°, 26, 27°, 28° y 29° precisa los alcances de la protección constitucional que al derecho de trabajo se da en el Perú; así tenemos, que entre otros principios, se precisa que el trabajo es un deber y un derecho, que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, que en toda relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley; por lo que no resulta razonable que por vía normativa presupuestal se intente eliminar el derecho reclamado por el demandante dado su carácter derecho fundamental, razón por la que se desestima el agravio invocado.

pertinente sustituir la readmisión en el empleo por el pago de una indemnización en los casos en que los servidores despedidos se encuentran sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276, la Ley N° 24041, o cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada, conforme lo regula el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

¹⁰ **Décimo Sexto.** - (...) Cuando la demanda esté dirigida a lograr la reposición de un trabajador **sin vínculo laboral** a su puesto de trabajo en una entidad de la administración pública, el Juzgador no amparará dicha pretensión en la medida que el artículo 5° de la Ley N° 18175, establece que el acceso al empleo público se realiza a través de concurso público de méritos, conforme lo ha establecido el Tribunal Constitucional en el precedente vinculante N° 05057-2013-PA/TC; contrario sensu, cuando la discusión esté centrada en la declaración de existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de contratos temporales o civiles de un trabajador **con vínculo laboral vigente**, corresponderá amparar la demanda si la parte demandante logra acreditar el fraude en su contratación laboral, **sin que esta decisión conceda al trabajador el derecho a la estabilidad laboral absoluta.**"

¹¹ **13.** En este sentido, y sobre la base de lo anotado hasta aquí, este Tribunal considera conveniente explicitar cuáles son los elementos o presupuestos fácticos que, conforme a lo establecido en el precedente Huatuco, permiten la aplicación de la regla jurisprudencial allí contenida: (a) El caso debe referirse a la **desnaturalización de un contrato**, que puede tratarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente. (b) Debe pedirse la **reposición** en una plaza que forma parte de la **carrera administrativa** que (b.1), que por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un **concurso público de méritos** (b.2) y, que además se encuentre **vacante** (b.3) y **presupuestada** (b.4)"



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 13237-2020-0-1801-JR-LA-18

Costos procesales

20. Cabe señalar, que aún en el supuesto de que la demandada estuviera exenta del pago de costas y costos del proceso, conforme al artículo 413° del Código Procesal Civil; sin embargo la Séptima Disposición Complementaria de la Ley Procesal del Trabajo prevé la facultad de condenar al Estado al pago de costos procesales, de lo que se infiere la facultad conferida a los Jueces para condenar a las entidades públicas como la demandada al pago de los costos del proceso, si es que tienen la condición de parte vencida en un proceso laboral, situación que ocurre en el presente caso por el cual se le impuso dicha condena; dado que la demandante se ha visto obligado a instar el presente proceso, bajo la asesoría de un Abogado, a quien debe abonarle sus honorarios profesionales que le deben ser reembolsados a título de costos procesales, en su condición de parte vencida; no existiendo de parte de la demandada ninguna circunstancia que pudiera eximirlo de dicha condena, **en consecuencia se desestima el agravio alegado.**

21. Finalmente, respecto de los costos procesales, debe tenerse presente que el artículo 381° del Código Procesal Civil, señala que: "cuando la sentencia de segunda instancia confirma íntegramente la de primera, se condenará al apelante con las costas y costos. En los demás casos, se fijará la condena en atención a los términos de la revocatoria y la conducta de las partes en segunda instancia"; y el artículo 412°, señala que: "La condena en costas y costos se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida pagará los costos y costas de ambas."; asimismo, refiere que: "Si en un proceso se han discutido varias pretensiones, las costas y costos se referirán únicamente a las que hayan sido acogidas para el vencedor"; y que si bien el artículo 413° del Código Adjetivo, exime del pago de costas y costos a las entidades públicas como la demandada; también es cierto, que la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo- NLPT, faculta al juzgador la imposición de la condena en costos procesales; asimismo el artículo 31° del mismo dispositivo, al referirse al contenido de la sentencia, precisa que la condena en



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 13237-2020-0-1801-JR-LA-18

costos y costas no requieren ser demandados; sin embargo, su cuantía o modo de liquidación debe ser de expreso pronunciamiento en la sentencia.

22. En el presente caso, la demandada en su condición de parte vencida está obligada al pago de los costos y atendiendo a la naturaleza de las pretensiones amparadas, la naturaleza, la relativa complejidad y el importe reconocido; de modo que, se estima **fijar por concepto de costos procesales por ambas instancias el equivalente al importe de (01) Unidad Impositiva Tributaria**, los que deben ser liquidados en ejecución de sentencia; asimismo, se debe precisar que para hacer efectivo el cobro de los costos, el vencedor deberá acompañar documento indubitable y de fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan conforme lo establece el Artículo 418° del Código Procesal Civil.

III. PARTE RESOLUTIVA

Por estas consideraciones antes expuestas, este Colegiado, administrando Justicia en nombre de la Nación, resuelve:

- **CONFIRMAR** la **Sentencia**, de fecha 27 de mayo del 2022, que resuelve: Declarar **FUNDADA** la demanda; en consecuencia: Se **DECLARA** la desnaturalización de los Contratos de Trabajo sujeto a modalidad suscritos del **1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020**; en consecuencia, se reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes, bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada, Decreto Legislativo N° 728, desde el **1 de enero de 2020 en adelante**. **CONDENAR** a la demandada el pago de costos, **sin costas**.
- **FIJAR** los costos del proceso en 1 UIT.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 13237-2020-0-1801-JR-LA-18

En los seguidos por GÉNESIS AQUILINA YUPANQUI PAUYAC contra el PODER JUDICIAL, sobre desnaturalización de contratos y otros y los devolvieron al juzgado de origen. -

EM/ap