



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 02691-2022  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

*Sumilla. Se configura la desnaturalización de los contratos para servicio específico, cuando no se ha consignado de forma expresa, el objeto del contrato, es decir, sustentado en razones objetivas; así también, cuando se acredita que las labores brindadas por el trabajador son de naturaleza permanente, en consecuencia resultaría aplicable la causal prevista en el inciso d) del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.*

Lima, veintitrés de marzo de dos mil veintitrés

**VISTA**; la causa número dos mil seiscientos noventa y uno, guion dos mil veintidós, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Poder Judicial**, mediante escrito del veintinueve de noviembre de dos mil veintiuno (fojas ciento setenta y dos a ciento noventa y tres), contra la **sentencia de vista** de fecha veintisiete de septiembre de dos mil veintiuno (fojas ciento cincuenta y siete a ciento sesenta y siete) que **confirmó** la sentencia apelada de fecha veintisiete de enero de dos mil veintiuno (fojas ochenta y siete a ciento siete) que declaró **fundada** la demanda; en el proceso laboral seguido por la demandante, **Liz Magnolia Virhuez Peña**, sobre desnaturalización de contrato y otro.

**CAUSAL DEL RECURSO**

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada Poder Judicial, se declaró procedente mediante Resolución de fecha tres de octubre de dos mil veintidós (fojas cuarenta y ocho a cincuenta y tres del cuaderno de casación), por las siguientes causales:

- i) *Infracción normativa de los artículos 61 y 63 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo***



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 02691-2022  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

*número 003-97-TR;* correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**CONSIDERANDO**

**Primero: Antecedentes del caso**

**a) Pretensión.** Conforme se aprecia de la demanda de fecha quince de noviembre de dos mil diecinueve (fojas cinco a diez) la parte demandante solicitó el reconocimiento de una relación laboral bajo el régimen de la actividad privada a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso en el cargo de Secretaria Judicial regulado por el Decreto Supremo número 003-97-TR del Decreto Legislativo número 728 por desnaturalización de contratos para servicios específico desde el dieciocho de mayo de dos mil diecisiete a la actualidad, más costas y costos.

**b) Sentencia de primera instancia.** Mediante sentencia de fecha veintisiete de enero de dos mil veintiuno (fojas ochenta y siete a ciento siete), el juzgador declaró fundada la demanda, en consecuencia, ordenó que la demandada cumpla con reconocer que la demandante se encuentra prestando servicios sujeto a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada que se viene desarrollando sin solución de continuidad desde el 18 de mayo de 2017 hasta la actualidad bajo el régimen laboral de la actividad privada; y ordenó que la demandada cumpla con registrar a la demandante en su planilla de pagos de trabajadores del régimen laboral común de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo número 728, con los derechos y beneficios que le corresponden a los trabajadores de este régimen, consignando como fecha de ingreso el 18 de mayo de 2017 hasta la actualidad.

**c) Sentencia de segunda instancia.** Mediante sentencia de vista de fecha veintisiete de septiembre de dos mil veintiuno (fojas ciento cincuenta y siete a ciento



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 02691-2022  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

sesenta y siete) la Sala Superior confirmó la sentencia apelada, bajo similares fundamentos.

**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.

**Tercero:** La causal declarada procedente está referida a la infracción normativa de los artículos 61 y 63 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo número 003-97-TR. En ese sentido, se realizará a continuación un análisis de dicha causal, citando previamente las normas invocadas:

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.

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.

(...)

Artículo 63.- Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 02691-2022  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

**Cuarto:** 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 de los contratos para servicio específico, y seguidamente los contratos de naturaleza accidental de suplencia celebrados entre las partes.

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



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 02691-2022  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

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

**Octavo:** Respecto a los contratos sujetos a modalidad para servicio específico, se definen como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesario, motivo por el cual no se encuentra limitado al plazo de cinco años, previsto en el artículo 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Asimismo, en esta modalidad contractual, se podrán realizar las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación del servicio objeto de la contratación.

Esta forma de contratación solo puede ser utilizada en tareas que pese a ser las tareas habituales u ordinarias de la empresa tienen en esencia una duración limitada en el tiempo –el empleador puede conocer la fecha cierta del término contratado o, en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo-. Adicionalmente, en el referido contrato se requiere que sea un servicio determinado, y no para que simplemente preste su servicio durante un periodo de tiempo, es decir, se exige un resultado. Por ello, sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 02691-2022  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**Noveno:** Al respecto, resulta ilustrativo citar lo dispuesto por el Tribunal Constitucional, en el fundamento diez del expediente número 10777-2006-PA/TC, sobre contratos por obra o servicio específico:

Así, se entiende 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.

En síntesis, se colige que en los contratos para servicio específico, deben consignarse de forma expresa, como requisitos esenciales, el objeto del contrato, es decir, sustentado en razones objetivas y la duración-limitada o, en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo.

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

Asimismo, Mario Pasco Cosmópolis señala:



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 02691-2022  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

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

**Décimo primero:** Para efectos de la validez de los contratos sujetos a modalidad, entre otros, del contrato para servicio específico, deberá necesariamente 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 las formalidades previstas en los artículos 72 y 73 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

**Décimo segundo:** La desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se ciñen en los siguientes supuestos: **a)** si el trabajador continua 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 término 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 presente ley, en observancia de lo prescrito en el artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

**Décimo tercero: Análisis del caso concreto**



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 02691-2022  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

De autos se tiene que la actora solicita judicialmente el reconocimiento de relación laboral bajo el régimen de la actividad privada plazo indeterminado desde su fecha de ingreso en el cargo de Secretaria Judicial regulada por Decreto Legislativo número 728 por desnaturalización de contratos para servicio específico desde el 18 de mayo 2017 a la actualidad más costas y costos. No obstante, en su fundamentación fáctica expresa que ingresó a laborar para la demandada el 02 de mayo de 2016 en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte bajo la modalidad de Servicio Específico y Suplencia realizando labores de Secretaria Judicial.

**Décimo cuarto:** En relación a las labores efectuadas por la demandante, se tiene que la actora estuvo prestando sus servicios como **Secretaria Judicial** desde el 02 de mayo de 2016 al 31 de agosto de 2018, mediante contratos modales de servicio específico, mencionándose en dichos contratos, como causa objetiva de contratación, la necesidad de mantener operativos los servicios de la administración de justicia toda vez que los titulares de dichas plazas renunciaron, fueron rotados por dinámica organizacional y por haberse producido ascensos definitivos, hasta que dichas plazas vacantes y presupuestas sean ocupada nuevamente después de un proceso de selección de personal.

**Décimo quinto:** En relación al cargo ocupado se tiene que, el contenido y alcance de estas labores reflejan sin lugar a dudas la íntima e indisoluble vinculación del débito profesional impuesto a la demandante con las competencias, fines y funciones que asume el Poder Judicial al responder a la necesidad de cubrir aquellas actividades y requerimientos regulares, habituales, necesarios e indispensables para el logro de su objetivo y propósito, esto es permitir el óptimo funcionamiento del Poder Judicial; de allí que resulte ineludible concluir que desde el inicio mismo de su prestación de servicios la demandante ha formado parte de la estructura funcional en que su empleador el Poder Judicial organiza su centro de labores, por ello sus labores han ostentado la calidad de ordinarias y permanentes pues por su naturaleza las funciones, obligaciones y responsabilidades que



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 02691-2022  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

subyacen a su contenido permitían a la accionada cumplir adecuadamente con el cometido y propósito que le es asignado por mandato legal.

**Décimo sexto:** Por tanto, habiéndose determinado el carácter principal y permanente de las funciones desplegadas por la actora, no podría válidamente someterlas a regulación contractual modal alguna, en atención a la prohibición contenida en el artículo 53 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que no concibe la posibilidad de celebración de contratos sujetos a modalidad cuando concurren estas dos características *“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran 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”*, evidenciándose el ánimo fraudulento de la empleada al buscar disimular una relación indeterminada con contratos de trabajo sujetos a modalidad.

**Décimo séptimo:** En ese sentido, este Colegiado Supremo comparte el criterio de las instancias de mérito en cuanto que no se cumplió con establecer la causa objetiva de contratación de la actora, más aun cuando por la función principal de la demandada, requiere de trabajadores con dedicación exclusiva para las labores jurisdiccionales que forman parte de la estructura de la demandada; por lo que, demandante no pudo ser contratada a través de contrato de trabajo modales, acreditándose que sus funciones lo realizaba bajo subordinación y permanencia en el puesto. En mérito a lo expuesto, se declara **infundada** la causal de infracción normativa de los artículos 61 y 63 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo número 003-97-TR.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República:



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 02691-2022  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**DECISIÓN**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el entidad demandada, **Poder Judicial**, mediante escrito del veintinueve de noviembre de dos mil veintiuno (fojas ciento setenta y dos a ciento noventa y tres), contra la **sentencia de vista** de fecha veintisiete de septiembre de dos mil veintiuno (fojas ciento cincuenta y siete a ciento sesenta y siete), y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante, **Liz Magnolia Virhuez Peña**, sobre desnaturalización de contrato y otros; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

**S.S.**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**MALCA GUAYLUPO**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**ATO ALVARADO**

**YANGALI IPARRAGUIRRE**

*JLBDC/DABL*