



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

**CASACIÓN N.º 20221-2023
LAMBAYEQUE
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO- LEY 29497, LPT**

SUMILLA:

Será válido el contrato modal de suplencia que cumpla con especificar: i) el trabajador estable de la empresa; ii) las razones que originan la suspensión de su contrato de trabajo; y, iii) la plaza liberada en la cual es contratado el trabajador suplente. Asimismo, el trabajador suplente deberá asumir las obligaciones o responsabilidades propias o de igual naturaleza al puesto o función de trabajo encargado (el cual se sujeta al puesto o cargo, en referencia al desempeño de las funciones conforme a criterios constitucionales).

Lima, siete de abril de dos mil veinticinco -

LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA: vista la causa número veinte mil doscientos veintiuno, guion, dos mil veintitrés, llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por **la Procuraduría Pública del Poder Judicial**, contra la sentencia de vista de fecha veintitrés de noviembre de dos mil veintidós, que confirma la sentencia apelada de fecha dieciocho de abril de dos mil veintidós, que resuelve declarar fundada en parte la demanda, en consecuencia, se reconoce la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728; revocaron el extremo de asignar al demandante el cargo de asistente informático, reformándola, declararon improcedente dicho extremo.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO:

El recurso de la demandada ha sido declarado procedente por las siguientes causales:

1. Infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú



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

CASACIÓN N.º 20221-2023
LAMBAYEQUE
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO- LEY 29497, LPT

***2. Infracción normativa del artículo 61 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR,
Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728.***

III. CONSIDERANDO:

PRIMERO.- De acuerdo a las causales declaradas procedentes y a lo establecido por el artículo 39 de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 29497, este Tribunal procederá a analizar en primer orden, la causal referida a la infracción normativa del artículo 139 incisos 3) y 5) de la Constitución, relacionada con el deber a la debida motivación de las resoluciones judiciales, superado dicho análisis; corresponderá emitir pronunciamiento respecto a la segunda causal referida al contrato de suplencia.

Infracción normativa del artículo 139 inciso 3) y 5) de la Constitución Política del Perú.

SEGUNDO.- Con motivo del recurso extraordinario de casación, la demandada refiere que la sentencia impugnada incurre en vicios de motivación porque la Sala Superior no ha valorado que asignar al demandante funciones diferentes a las del trabajador suplido, no conlleva a que el contrato de suplencia se desnaturalice. En ese sentido, corresponde establecer si con la expedición de la sentencia de vista, la Sala Superior ha afectado el derecho fundamental a la debida motivación de resoluciones judiciales, pues de ser amparada la infracción denunciada, carecerá de objeto pronunciarse sobre las otras causales declaradas procedentes.

TERCERO.- El debido proceso *“cumple integralmente la función constitucional de resolver conflictos de intereses de relevancia jurídica con efecto de cosa juzgada, protegiendo y resguardando, como su natural consecuencia, la organización del Estado, las garantías constitucionales y en definitiva la plena eficacia del derecho.”*¹ (resaltado nuestro), razón por la cual, es uno de los derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente. Así pues, la obtención de una

¹ COLOMBO CAMPBELL, Juan. El debido proceso constitucional. Trabajo preparado para el encuentro anual con la Corte Constitucional Italiana, Roma, diciembre de 2003, página 158.



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

CASACIÓN N.º 20221-2023
LAMBAYEQUE
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO- LEY 29497, LPT

solución justa requiere, entre otras garantías, que la decisión se encuentre motivada porque la finalidad de la motivación es evitar la arbitrariedad judicial y el respeto del Estado de Derecho, lo cual, en palabras del profesor Castillo Córdova implica *“que la solución venga justificada en la razón de las cosas y no en la fuerza. La fuerza no necesariamente conlleva soluciones injustas, pero las posibilita en una muy alta probabilidad lo que exige descartarla como mecanismo de solución.”*² (resaltado nuestro).

CUARTO.- En ese sentido la doctrina define a la motivación como:

*“(…) un texto lingüístico que encierra un discurso lógico. El vicio puede anidar en el texto, en el discurso o en la lógica. Puede faltar el texto (ausencia gráfica total) y entonces nulla quaestio, pues falta todo. Puede haber un texto, pero faltar el discurso en puntos específicos o autónomos sobre los que el juez ha decidido y sobre los cuales, por tanto, habría debido motivar, o bien, puede faltar el discurso, incluso implícito, de refutación de las pruebas contrarias. En estos casos, faltará el discurso, no la lógica (si no hay un razonamiento, falta el objeto sobre el que expresar un juicio de existencia o inconsistencia lógica). Fuera de estos casos, parece impropio hablar de falta de motivación (...)”*³ (El resaltado es nuestro).

QUINTO.- Del análisis de la sentencia cuestionada este Tribunal Supremo no evidencia vicios en la motivación, es decir, no se aprecia un vicio en el texto, el discurso o la lógica, toda vez que la Sala de mérito en los considerandos 4.4 al 5.8, ha justificado su decisión de amparar la pretensión referida a la desnaturalización de los contratos de suplencia; asimismo, se verifica que las partes procesales han podido ejercer su derecho de defensa durante todo el proceso. En ese sentido, debe quedar claro que un parecer distinto al criterio asumido por la Sala Superior en la sentencia impugnada, no puede ser denunciado a través de una causal de naturaleza procesal como la garantía de la motivación de las resoluciones judiciales, cuyo objetivo no es más que controlar la coherencia argumentativa de la decisión adoptada por el Tribunal revisor.

² CASTILLO, L. (2010). El significado iusfundamental del debido proceso. En J. Sosa (Coord.), El debido proceso: estudios sobre derechos y garantías procesales (páginas 9-31). Lima: Gaceta Jurídica.

³ IACOVIELLO, Francesco. La motivación de la sentencia penal y su control en Casación. Lima. Palestra Editores 2022. Página 336.



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

**CASACIÓN N.º 20221-2023
LAMBAYEQUE
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO- LEY 29497, LPT**

SEXTO.- Siendo ello así, y advirtiéndose que la sentencia de vista cumple la protección y la exigencia constitucional que permite a los justiciables defenderse adecuadamente porque expuso los fundamentos fácticos y jurídicos que justifican su decisión, la causal objeto de análisis deviene en **infundada**.

Infracción normativa del artículo 61 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728

SÉPTIMO.- El problema jurídico que plantea el recurso de casación consiste en determinar los alcances y límites del *ius variendi* del empleador en el marco de un contrato de suplencia, con el objetivo de establecer si este tipo de contrato requiere para su validez, que las funciones desempeñadas por el trabajador suplente sean las mismas o similares, que las del trabajador suplido.

1.- La contratación laboral en el Perú.

OCTAVO.- En nuestro sistema normativo la contratación laboral a plazo indeterminado viene a ser la regla general, siendo que la contratación modal viene a ser la excepción a dicha regla, en la medida que mientras los contratos a plazo indeterminado se presumen a partir de la comprobación de sus elementos esenciales y pueden celebrarse incluso de forma verbal (sin ninguna formalidad), los contratos modales solo pueden ser celebrados en los casos y con los requisitos que la ley establece.

NOVENO.- En ese mismo sentido, respecto al carácter excepcional de la contratación modal, el Tribunal Constitucional señaló:

“(...) 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



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

CASACIÓN N.º 20221-2023
LAMBAYEQUE
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO- LEY 29497, LPT

simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado” (STC 1397-2001-AA/TC, fundamento 3).

DÉCIMO.- En ese sentido, queda claro que en nuestro sistema general de contratación en materia laboral supone como regla general la contratación indefinida y de forma excepcional la contratación temporal, la cual responde a necesidades específicas y transitorias de la empresa. Así pues, queda claro que nuestro sistema legal y constitucional autoriza la suscripción de contratos modales, siempre y cuando esto obedezcan a la temporalidad y excepcionalidad de la labor contratada. La duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen, según lo ha señalado el Tribunal Constitucional⁴, por ello, no basta que las partes hagan referencia al tipo contractual o efectúen una remisión a las normas que regulan la contratación temporal, necesariamente debe contener la causa objetiva que justifica la contratación, será preciso detallar y explicar en el contrato de trabajo por qué la causa señalada motiva una contratación temporal.

2.- Desnaturalización de la contratación modal por contravención al orden público

UNDÉCIMO.- El artículo 77 de la LPCL, establece los supuestos de desnaturalización de los contratos modales, cuyo efecto es precisamente considerar a la relación laboral como uno de carácter indeterminado. Así, la norma en mención prescribe:

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

a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas 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;

⁴ Sentencia del 9 de octubre de 2002 recaída en el Exp. N° 1397-2001-PA/TC (f. j. 3).



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

**CASACIÓN N.º 20221-2023
LAMBAYEQUE
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO- LEY 29497, LPT**

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

DUODÉCIMO.- Adviértase, que un contrato modal se considerará como uno a plazo indeterminado si se configura alguno de los supuestos de desnaturalización regulados en el artículo 77 de la LPCL, es decir, el contrato modal celebrado en contravención al orden público acarrea como consecuencia considerar a dicha contratación como una a plazo indeterminado; ello atendiendo al carácter excepcional de la contratación modal. Así, un contrato modal vulnera el orden público y por ello es nulo (consecuencia regulada en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil) cuando la contratación temporal excede los límites temporales establecidos para cada modalidad contractual, si el trabajador continúa laborando pese a que se venció el plazo de su contratación modal o la obra que justificaba su contratación temporal, y, cuando se demuestre la existencia de simulación o fraude a la ley.

DECIMOTERCERO.- Sobre el supuesto de desnaturalización contractual regulado en el artículo 77 inciso d) de la LPCL, es necesario precisar que el fraude a la ley se refiere al incumplimiento de los requisitos y/o las formalidades establecidas por el legislador para la celebración válida de un contrato modal, cuales son: **i)** que el contrato modal se celebre por escrito; **ii)** que se consigne de forma expresa su duración; y, **iii)** que se consigne de forma expresa las causas objetivas determinantes para su celebración, tal como establece el artículo 72 de la LPCL. Tratándose de las causas objetivas, estas dependerán del tipo de contrato modal celebrado, que tienen como basamento el principio de causalidad previsto en el artículo 53 de la LPCL, que prescribe:

Artículo 53.- 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.

DECIMOCUARTO.- En tal virtud, existe fraude a la ley laboral en la celebración de los contratos modales, conforme al artículo 77 inciso d) de la LPCL, cuando la



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

CASACIÓN N.º 20221-2023
LAMBAYEQUE
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO- LEY 29497, LPT

naturaleza de los servicios objeto de contratación corresponda a actividades ordinarias y permanentes, en tanto la contratación modal es excepcional y, como tal, solo procede cuando tiene por objeto el desarrollo de labores de alcance limitado en el tiempo, sea por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o por la concurrencia de determinadas circunstancias previstas por el legislador en cada uno de los contratos modales⁵.

DECIMOQUINTO.- En esa misma línea, también resulta importante precisar que, cuando el legislador **exige la consignación de la causa objetiva** de contratación como requisito de validez de la contratación modal, esta no puede ser satisfecha con la sola consignación del cargo y del tiempo de contratación, tampoco se satisface dicha exigencia con la enunciación de las funciones a desempeñar por el trabajador contratado, sino que se debe expresar las razones por las que se justifica la contratación modal a la luz de las exigencias legales establecidas por el legislador para el contrato modal a celebrar. Solo consignar el cargo, las funciones o la duración del contrato, desnaturaliza el contrato modal, cualquiera sea la modalidad empleada, en tanto ello también constituye un supuesto de fraude a la ley laboral.

3.- Contrato modal de suplencia

DECIMOSEXTO.- El contrato modal de suplencia se encuentra regulado en el artículo 61 de la LPCL, en los siguientes términos:

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.

⁵ En ese mismo sentido se pronunció el Tribunal Constitucional, en tanto refiere que el contrato modal se desnaturaliza en uno indeterminado por simulación o fraude a la ley, cuando “la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo 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” (STC 1397-2001-AA/TC, fundamento 4).



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

**CASACIÓN N.º 20221-2023
LAMBAYEQUE
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO- LEY 29497, LPT**

DECIMOSÉPTIMO.- Sobre este tipo de contrato, el Tribunal Constitucional en el segundo párrafo del considerando 3.3.2., de la sentencia emitida en el Expediente N° 02796-2012-AA/TC ha establecido:

"[...] En este sentido, la temporalidad del contrato de suplencia deriva de la sustitución no definitiva de un trabajador estable de la empresa, cuya relación de trabajo se encuentre suspendida. Por ello, este Tribunal considera que el contrato de suplencia se celebra con fraude al Decreto Supremo N° 003-97-TR cuando el trabajador suplente desde un inicio no desempeña el puesto del trabajador sustituido para el cual fue contratado, sino otro puesto o cargo de trabajo".

DECIMOCTAVO.- Entonces, la causa objetiva que justifica la validez de este contrato modal consiste en la sustitución de un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por causa justificada establecida por ley, por tanto, será válido el contrato modal por suplencia que cumpla con especificar: i) el trabajador estable de la empresa; ii) las razones que originan la suspensión de su contrato de trabajo; y, iii) la plaza liberada en la cual es contratado el trabajador suplente.

4.- El poder de dirección en el marco de un contrato modal de suplencia

DECIMONOVENO.- El poder de dirección reconocido al empleador comprende una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa, para su organización económica, técnica y funcional. De esta manera el empleador puede organizar y dirigir la actividad laboral del trabajador para adaptarla a las nuevas circunstancias que exige el avance tecnológico y científico; pero respetando lo pactado en el contrato de trabajo

VIGÉSIMO.- En nuestro sistema normativo laboral, el poder de dirección se encuentra regulado en el artículo 9 de la LPCL, en los siguientes términos:

Artículo 9. Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.



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

CASACIÓN N.º 20221-2023
LAMBAYEQUE
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO- LEY 29497, LPT

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

VIGÉSIMO PRIMERO.- El empleador a través de su facultad del *ius variandi* puede “modalizar la ejecución del contrato de trabajo (...), para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, a los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador”⁶. El artículo 9 de la LPCL citado anteriormente, no establece los alcances de esta facultad, es decir, no indica si las modificaciones pueden ser sustanciales o accesorias, temporales o permanentes, si puede tener un impacto individual o colectivo; etcétera. Estamos ante una regulación amplia del *ius variandi*.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- Al respecto, esta Corte Suprema en la Casación N.º 10295-2014, ha señalado que esta facultad solo puede modificar “los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias”; pues la modificación de aspectos sustanciales del contrato de trabajo importa transformar la relación jurídica inicial en otra distinta, es decir, la novación del contrato de trabajo. La delimitación de esta potestad surge del propio carácter sinalagmático del contrato de trabajo y de establecer un equilibrio entre las necesidades que derivan del carácter dinámico de las relaciones laborales y los derechos del trabajador como correlato de la prohibición del fraude a la ley. Una interpretación en contrario importaría, por un lado, la ruptura del equilibrio contractual y el principio *pacta sunt servanda*, por otro lado, dejar al libre albedrío al empleador para que realice cambios al contrato de trabajo sin justificación alguna.

VIGÉSIMO TERCERO.- Nuestra legislación laboral establece de forma expresa qué condiciones de la prestación del servicio no pueden ser modificadas de manera unilateral por el empleador; por ejemplo, en el artículo 30 de la LPCL, encontramos

⁶ Alonso Olea, Manual y Casas Baamonde, Emilia. Derecho del trabajo. Decimonovena Edición. Editorial Civitas, Madrid; 2001; pag. 367.



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

CASACIÓN N.º 20221-2023
LAMBAYEQUE
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO- LEY 29497, LPT

cuatro supuestos que constituyen el límite al ejercicio del *ius variandi*: (i) la reducción de la categoría y de la remuneración; asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador (literal b); (ii) el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio (literal c); (iii) los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquiera otra índole (literal f); y, (iv) los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador (literal g). También se encuentran las condiciones vinculadas al tiempo de trabajo y el del cambio de lugar de trabajo al teletrabajo, bajo las circunstancias señaladas en la Ley N° 30036.

VIGÉSIMO CUARTO.- En ese sentido, cuando se pretenda modificar aspectos sustanciales o esenciales del contrato de trabajo, se deberá seguir lo establecido en la ley, o en su defecto, se deberá consultar previamente al trabajador para arribar a acuerdos conjuntos. En aquellas situaciones distintas a las señaladas – modificaciones no sustanciales - el ejercicio de esta potestad se encuentra limitado por el principio de razonabilidad y de necesidades del centro de trabajo. AMÉRICO PLA, señala que para el ejercicio del *ius variandi*, el empleador “debe poder invocar razones objetivamente válidas para justificar su ejercicio (...). Un derecho tan amplio de la parte empleadora en su formulación, tiene la limitación intrínseca derivada de que debe sustanciarse no en bases arbitrarias, sino en bases razonables”⁷. Así pues, las modificaciones a la prestación del servicio deben siempre orientarse a superar las situaciones que afecten el desarrollo normal de las actividades del centro de trabajo y que dificultan o impidan la consecución de sus objetivos. Entonces, cuando la modificación unilateral de la relación de trabajo se refiere a cuestiones sustanciales o que no obedezca a una causa objetiva, suficiente y coherente, se convierten en decisiones arbitrarias o injustas, pasibles de ser cuestionadas por el trabajador ante el órgano jurisdiccional.

VIGÉSIMO QUINTO.- Así las cosas, debe quedar claro que el *ius variandi* se trata de una potestad unilateral pero no discrecional ni mucho menos arbitraria, sino

⁷ PLÁ RODRIGUEZ, Americo. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO. Segunda Edición. Ediciones Depalma; Buenos Aires, 1978, pág. 298



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

**CASACIÓN N.º 20221-2023
LAMBAYEQUE
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO- LEY 29497, LPT**

condicionada a los principios de razonabilidad, de causalidad y aspectos no sustanciales del contrato de trabajo, bajo cuyo manto deberán analizarse los hechos concretos en el proceso judicial en que se cuestione la decisión empresarial. Para tal efecto, serán los órganos jurisdiccionales los encargados de controlar la razonabilidad en orden a determinar si la decisión empresarial es adecuada a las circunstancias causales concurrentes poniendo énfasis en la realidad de la causa y en sus efectos sobre los contratos de trabajo.

VIGÉSIMO SEXTO.- El ejercicio de esta facultad en el marco de un contrato de suplencia, importa que el trabajador suplente deberá asumir las obligaciones o responsabilidades propias o de igual naturaleza al puesto o función del trabajo encargado (el cual se sujeta al puesto o cargo, en referencia al desempeño de las funciones). Si las labores son sustancialmente distintas que conlleven a la modificación de aspectos sustanciales del contrato de trabajo, como por ejemplo, el cambio de categoría profesional, entonces, el ejercicio de esta facultad deviene en arbitraria, poniendo de manifiesto la existencia de fraude a la ley laboral. En igual sentido se ha pronunciado esta Corte Suprema en la Casación Laboral N.º 3942-2015, indicando lo siguiente:

“Si la modificación de funciones se encuentra dentro de la razonabilidad, y las labores no son diametralmente distintas, sino complementarias a las propias funciones que suple teniendo en cuenta la finalidad de las labores de la demandada, pues el Poder Judicial tiene como fin la administración de justicia; lo que conlleva a establecer la existencia de ponderación, dentro de un contexto de balance de razonabilidad entre las labores por las que se contrató y las labores adicionales que se le encomendó”

5.- Solución al caso en concreto

VIGÉSIMO SÉPTIMO.- En este proceso, los hechos relevantes determinados por la instancia de mérito para resolver el problema jurídico planteado por el recurso, son los siguientes:

- El demandante fue contratado por el periodo 01 de agosto de 2016 al 31 de agosto de 2017, mediante contrato de suplencia para suplir a la



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

**CASACIÓN N.º 20221-2023
LAMBAYEQUE
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO- LEY 29497, LPT**

trabajadora Yoctun Cabrera Asaii Liz, quien tiene la condición de Auxiliar Administrativo III

- Las funciones del Auxiliar Administrativo III, es brindar apoyo en labores administrativas y/o jurisdiccionales, tales como: recepción, clasificación, archivo, búsqueda, distribución de documentos, anillados y empaste, entre otras funciones.
- Por Memorándum N.º 1036-2016-CP-UAF-CSJLA/PJ de fecha 01 de agosto de 2016, emitida por el Gerente de Administración, se le asigna al demandante funciones de informático.
- Respecto al periodo comprendido del 01 de septiembre de 2017 en adelante, el accionante fue contratado mediante contrato de suplencia para remplazar al trabajador Alberto Castillo Centurión en el cargo de Auxiliar Administrativo I; cuyas funciones son de distribución de documentos, generación de copias y anillados y diligenciamiento de notificaciones.
- Mediante Memorando N.º 927-2017-AP-UAF-GAD-CSJLA/PJ, de fecha 31 de agosto de 2017, emitida por el Gerente de Administración, le asigna las funciones de informático.

Los hechos antes citados no son objeto de control casatorio, por cuanto el artículo 34 de la Ley N.º 29497-Ley Procesal del Trabajo, establece que el recurso de casación solo procede ante la patología de aplicación e interpretación de la ley y no por cuestionamientos que pretendan la reevaluación del material probatorio que viene a ser un ejercicio jurídico permitido por el sistema procesal únicamente a las instancias de mérito, a la primera instancia por tener acceso a la actuación de pruebas por el principio de inmediación y oralidad; y, a la segunda instancia porque cerrando el círculo de la tutela constitucional que garantiza la instancia plural (inciso 6 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú), esta tiene habilitado el poder de controlar la interpretación de la ley y la valoración de la prueba, según el artículo 366 del Código Procesal Civil.

VIGÉSIMO OCTAVO.- De lo expuesto precedentemente, se advierte que el demandante fue contratado para suplir a dos trabajadores que tienen la categoría de



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

CASACIÓN N.º 20221-2023
LAMBAYEQUE
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO- LEY 29497, LPT

Auxiliar Administrativo III y Auxiliar administrativo I respectivamente; sin embargo, por disposición de la Gerencia de la entidad demandada, le asignaron las funciones de *informático* adscrito al área de Informática. Es decir, el accionante ha desempeñado funciones distintas a las de los titulares de la plaza.

VIGÉSIMO NOVENO.- En ese contexto, como bien se ha señalado en *ut supra*, el empleador en virtud del *ius variandi* puede realizar variaciones o modificaciones a las condiciones de la prestación de servicio, entre ellas, las funciones del trabajador. No obstante, dichas variaciones no deben significar cambios radicales en la relación de trabajo. En ese sentido, las funciones asignadas al demandante como *informático*, no solo resulta ser distinta a las de Auxiliar Administrativo I y III respectivamente, sino que, además, son de naturaleza diferente, pues para desempeñar dicha función se requiere de una capacitación especializada relacionada con soporte y sistemas informáticos; de ahí que la modificación a las funciones establecidas en el contrato de suplencia no resultan acorde con el ejercicio racional de la facultad del *ius variandi*, por lo que este Tribunal Supremo concuerda con la conclusión arribada por las instancias de mérito, esto es, que el contrato de trabajo por suplencia se encuentra desnaturalizado; por tanto, la causal objeto de análisis deviene en infundada .

TRIGÉSIMO.- Efectos de la sentencia

En atención a las consideraciones expuestas en la presente ejecutoria, este Tribunal Supremo resuelve declarar infundado el recurso de casación interpuesto por la Procuraduría Pública del Poder Judicial, contra la sentencia de vista de fecha veintitrés de noviembre de dos mil veintidós, que confirma la sentencia apelada de fecha dieciocho de abril de dos mil veintidós, que resuelve declarar fundada en parte la demanda y reconoce la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la **Procuraduría Pública del Poder Judicial**; en consecuencia, **NO**



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

**CASACIÓN N.º 20221-2023
LAMBAYEQUE
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES
PROCESO ORDINARIO- LEY 29497, LPT**

CASARON la sentencia de vista de fecha veintitrés de noviembre de dos mil veintidós; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por **Marcos Antonio Sencie Vidaurre**, sobre incumplimiento de disposiciones laborales; y los devolvieron. **Ponente** señor **Castillo León, Juez Supremo**.

S.S.

CASTILLO LEÓN

ALVARADO PALACIOS

ATO ALVARADO

JIMÉNEZ LA ROSA

ESPINOZA MONTOYA

jlaa