



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20981 – 2023  
LIMA**

**INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES  
PROCESO ORDINARIO- LEY N°29497**

**Sumilla.** La asignación de la demandante y el desempeño de las funciones de asistente en el área de mesa de partes, no implica en modo alguno la desnaturalización de los contratos por servicios específico, pues es facultad del empleador disponer el desplazamiento del personal a su cargo, dentro de los criterios de razonabilidad, sin alterar su condición laboral. Siendo ello así, no existen motivos para declarar la desnaturalización del contrato modal, al amparo del literal d) del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97

Lima, veinticinco de noviembre 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 novecientos ochenta y uno, guion dos mil veintitrés, **LIMA**; en audiencia pública llevada a cabo en la fecha, oído el informe oral y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**I. MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante [REDACTED], mediante escrito de fecha once de abril de dos mil veintitrés, obrante a fojas quinientos cuarenta y uno del expediente judicial electrónico, contra la sentencia de vista, de fecha veintiuno de marzo de dos mil veintitrés, que obra a fojas cuatrocientos sesenta del citado expediente, emitida por la Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, que **confirma** la sentencia emitida en primera instancia, de fecha nueve de setiembre de dos mil veintidós, inserta a fojas trescientas veinticinco del citado expediente, que *-entre otros-* declara **infundada** la demanda en el extremo que solicita el reconocimiento de la



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20981 – 2023  
LIMA  
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES  
PROCESO ORDINARIO- LEY N°29497**

existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado; en el proceso ordinario laboral seguido contra el demandado **Poder Judicial**, sobre incumplimiento de normas laborales .

## **II. CAUSALES DEL RECURSO**

Mediante auto de calificación de fecha dieciséis de setiembre de dos mil veinticuatro, *el anterior Colegiado de esta Sala Suprema*, ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la demandante, por las siguientes causales:

- i) Infracción normativa del artículo 9 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad laboral,**
- ii) Infracción normativa del artículo 77 inciso a) del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad laboral**
- iii) Infracción normativa del artículo 77 inciso d) del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad d laboral**

Correspondiendo a este Tribunal Supremo emitir pronunciamiento, conforme al estado en el que se encuentra el proceso

## **III. CONSIDERANDO**

### **PRIMERO. Antecedentes del proceso**

A fin de contextualizar el análisis de la causal de casación declarada procedente, esta Sala Suprema estima oportuno tener como antecedentes del proceso lo siguiente:



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20981 – 2023  
LIMA  
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES  
PROCESO ORDINARIO- LEY N°29497**

**a) Demanda laboral**

La accionante, [REDACTED], postula como *pretensiones principales*: **i)** Se declare la desnaturalización de los contratos modales suscritos desde el veintisiete de junio de dos mil dieciséis y, se determine la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado; **ii)** Se determine la naturaleza remunerativa del bono por función jurisdiccional y de las asignaciones excepcionales contenidas en el Decreto Supremo N.º 045-2003-EF (S/.100), Decreto Supremo N.º 016-04 (S/.120), Decreto de Urgencia N.º 017-2006-E F (S/.100), Ley N.º 29142 (S/.100) y el Decreto Supremo N.º 002-16-EF ( S/.400)

Asimismo, como *pretensiones accesorias*, solicita: Se ordene el pago de la suma ascendente a S/. 11,954.00, por lo conceptos de: reintegro de remuneraciones vacacionales, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria, correspondiente al periodo veintisiete de junio de dos mil dieciséis hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho; más el pago de los respectivos intereses legales, costas y costos del proceso.

**b) Sentencia de primera instancia**

El Vigésimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante **sentencia** de fecha nueve de setiembre de dos mil veintidós, declara **fundada** la demanda; en el extremo que **ordena** a la demandada, pagar la suma de S/. 7,883.95 por concepto de reintegro de gratificaciones y pago de bonificación extraordinaria; más intereses legales. Por otro lado, declara



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20981 – 2023  
LIMA  
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES  
PROCESO ORDINARIO- LEY N°29497**

**infundada** la pretensión referida al reconocimiento de un vínculo de naturaleza indeterminada bajo el régimen de la actividad privada.

El *a quo* arriba a dicha conclusión tras considerar sustancialmente que, la contratación temporal a la que se encontró sujeta la accionante durante el periodo demandado es válida, en tanto se han cumplido con las exigencias contempladas en los artículos 53 y 72 del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N.º 003-97-TR; puesto que, del análisis de los medios probatorios ofrecidos al proceso, se determina que la demandante fue contratada bajo la modalidad de servicio específico durante el periodo comprendido desde el veintisiete de junio de dos mil dieciséis hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil diecinueve, para realizar labores de auxiliar de judicial ante el Juzgado de Tránsito y Seguridad Vial Transitorio de Chorrillos; siendo que dicha contratación estuvo sustentada en una causa objetiva válida, esto es, el plan de descarga procesal señalado en la Resolución N.º 099-2007-CE-PJ, orientada a la creación y conversión de Juzgados de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, la misma que se encontró vigente dentro de los cinco años establecidos en el artículo 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728. Asimismo, en relación al periodo comprendido desde el primero de enero de dos mil veinte hasta el treinta de setiembre de dos mil veintidós, se verifica que la accionante se encontraba realizando labores de suplencia, las mismas que obedecían a la temporalidad sustentada en el hecho de haber suplido el puesto de trabajo de la titular [REDACTED]

Por otro lado, la Jueza de primera instancia determinó que la bonificación por función jurisdiccional, así como, las asignaciones



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20981 – 2023  
LIMA  
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES  
PROCESO ORDINARIO- LEY N°29497**

excepcionales que corresponde a los auxiliares judiciales y al personal administrativo, al igual el de los magistrados del Poder Judicial tienen carácter remunerativo; por consiguiente, corresponde ordenar el reintegro solicitado.

**c) Sentencia de vista**

La Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante **sentencia de vista** de fecha veintiuno de marzo de dos mil veintitrés, **confirma** la sentencia apelada, que declara **fundada en parte** la demanda, bajo argumentos similares.

**SEGUNDO. Infracción normativa**

El recurso casatorio ha sido declarado procedente por las causales de infracción normativa del artículo 9 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad laboral y, de los incisos a) y d) del artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad laboral, normas que establecen lo siguiente:

**Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por  
Decreto Supremo N.º 003-97-TR**

“**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. El empleador está facultado para



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20981 – 2023  
LIMA  
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES  
PROCESO ORDINARIO- LEY N°29497**

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”.

“**Artículo 77.-** 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 estas exceden del límite máximo permitido

(...)

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

**TERCERO. Delimitación del pronunciamiento casatorio**

Conforme a las causales de casación declaradas procedentes, la cuestión jurídica en debate consiste en establecer si en el caso concreto la Sala Superior de origen ha emitido la sentencia de vista impugnada infringiendo los dispositivos normativos denunciados y con ello dilucidar si los contratos modales por servicio específico y suplencia celebrados por la demandante y el Poder Judicial, cumplen con los requisitos de validez establecidos en la ley.

**CUARTO. Alcances sobre la subordinación**

El elemento de subordinación de la relación laboral se suscita cuando quien presta sus servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según el artículo 9 del Texto Único Ordenado del



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20981 – 2023  
LIMA  
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES  
PROCESO ORDINARIO- LEY N°29497**

Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto. La subordinación conlleva un poder jurídico, por el cual el empleador puede decidir si lo ejerce o no y en qué grado, según las necesidades de la empresa y la diversidad de trabajadores. Así el trabajador está subordinado porque le cede al empleador la atribución de organizar y encaminar su prestación, al margen de que necesite o no de la remuneración que percibe para subsistir o de su nivel de calificación<sup>1</sup>.

**QUINTO.** Sobre el poder de dirección, que ostenta el empleador, y se plasma en la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, se debe tener presente que debe estar dentro de los límites de razonabilidad, a fin que su ejercicio no se considere como arbitrario e irregular; razón por el cual, existen dos límites: internos y externos. Los primeros se encuentran circunscritos por las definiciones propias de la libertad de empresa y del poder de dirección, y los segundos relacionados con el principio de razonabilidad y los derechos fundamentales del trabajador.

**SEXTO.** Cabe indicar, que Wilfredo Sanguinetti Raymondi sobre el poder de dirección manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna “cosa” o “efecto” exterior a ella,

---

<sup>1</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del Trabajo, Lima Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20981 – 2023  
LIMA  
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES  
PROCESO ORDINARIO- LEY N°29497**

toda vez que los “servicios” a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento.

**Precisiones respecto al *ius variandi***

**SÉPTIMO.** El *ius variandi* que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral<sup>2</sup>.

**OCTAVO.** Al respecto, esa facultad se encuentra expresa dentro del poder de dirección del empleador, es decir, dentro del elemento de subordinación, puesto que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral. Adicionalmente, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR; razón por la cual, la variación de las condiciones de trabajo, debe

---

<sup>2</sup> Casación Laboral N° 8283-2012-Callao



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20981 – 2023  
LIMA  
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES  
PROCESO ORDINARIO- LEY N°29497**

estar debidamente motivada; además, de tener en cuenta, la objetividad y proporcionalidad<sup>3</sup>.

**NOVENO.** Aunado a ello, se debe precisar que el *ius variandi* admite una clasificación atendiendo a la trascendencia de la modificación implementada, es decir, puede responder a un ejercicio normal, común o habitual o, en todo caso puede afectar de tal manera las condiciones de trabajo que transformarían prácticamente las condiciones contractuales inicialmente pactadas.

**DÉCIMO. Naturaleza Jurídica de la Contratación Laboral sujeta a modalidad**

Al respecto, debemos indicar que los contratos modales se determinan por su temporalidad y excepcionalidad, mientras el contrato de duración indeterminada se define por la continuidad y permanencia de las labores de un trabajador estable. En ese sentido, la contratación modal es una excepción a la norma general que se justifica por la causa objetiva que la determina; por consiguiente, mientras exista dicha causa podrá contratarse hasta por el límite de tiempo previsto para cada modalidad contractual contenida en el Título II del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

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

---

<sup>3</sup> Vid. HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. “Poder de dirección del empleador”. En: Instituciones del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Academia Iberoamericana del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de México — Investigaciones Jurídicas, 1997.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20981 – 2023  
LIMA  
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES  
PROCESO ORDINARIO- LEY N°29497**

“(…) 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” **(STC 1397-2001-AA/TC, fundamento 3).**

Asimismo, el artículo 72 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - *en adelante LPCL*-, establece los supuestos para la validez de los contratos modales, cuyo incumplimiento es precisamente considerar a la relación laboral como uno de carácter indeterminado. Así, la norma en mención prescribe:

“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán 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.”

**DÉCIMO PRIMERO.** Por su parte, el artículo 77 de la LPCL aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, 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 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20981 – 2023  
LIMA**

**INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES  
PROCESO ORDINARIO- LEY N°29497**

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

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.

**DÉCIMO SEGUNDO.** En relación al inciso a) del artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, nótese que de acuerdo a dicho literal, una vez vencido el plazo del contrato modal, debe producirse la extinción de la relación laboral, pero si concluye el plazo o la contratación modal (renovaciones) excede el límite máximo permitido y el contrato no es renovado, se produce la desnaturalización de los contratos modales toda vez que no está permitido la renovación tacita de la contratación a plazo fijo.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20981 – 2023  
LIMA  
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES  
PROCESO ORDINARIO- LEY N°29497**

Del mismo modo, cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley, el contrato modal se desnaturaliza, de acuerdo al inciso d) del artículo 77 del citado dispositivo legal.

Al respecto, el Tribunal Constitucional, ha referido lo siguiente:

**3.3.6** (...) al no haberse especificado la causa objetiva de contratación, el referido contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Siendo así, los contratos de trabajo suscritos por las partes con posterioridad carecen de eficacia jurídica, pues mediante ellos se pretendió encubrir la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado. [lo resaltado es agregado].

**DÉCIMO TERCERO. Solución al caso concreto**

La recurrente postula medularmente los siguientes argumentos en el recurso de casación: **i)** la Sala Superior ha aplicado indebidamente el artículo 9 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, al determinar que no ha operado la desnaturalización de la contratación modal a la que se encontró sujeta, pues no habría considerado que fue contratada primigeniamente bajo la modalidad de servicio específico para desempeñar labores como auxiliar judicial en un juzgado transitorio; sin embargo, en el plano de los hechos, se desempeñó en el área de mesa de partes realizando funciones de asistente administrativo, lo cual no corresponderían a labores jurisdiccionales, además de ser una función de naturaleza indefinida y no temporal; **ii)** Por otro lado, la recurrente sostiene que la Sala Superior ha incurrido en la infracción normativa de los literales a) y d) del artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR puesto que no ha



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20981 – 2023  
LIMA  
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES  
PROCESO ORDINARIO- LEY N°29497**

evaluado correctamente la configuración del fraude evidenciado en la contratación modal por servicio específico a la que se encontró sujeta pues, al ser designada al área de mesa de partes se ha producido un quebrantamiento a la justificación de la contratación. Adicionalmente, señala que la instancia de mérito no ha considerado que el tiempo de contratación modal a la que se encontró sujeta, superó el período máximo de contratación establecido; esto es, cinco (5) años. Cabe precisar que dichos argumentos fueron ratificados por la defensa técnica de la accionante en el informe oral llevado a cabo ante este Tribunal Supremo.

**Respecto a la infracción normativa del artículo 9 y del literal d) del artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

**DÉCIMO CUARTO.** En relación al argumento de la demandante respecto de haber realizado funciones para las cuales no fue contratada, y que al no ser las mismas del contrato primigenio, se habrían desnaturalizado los contratos por servicio específico celebrados por el periodo 27 de junio de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019, debemos precisar que, en la cláusula primera de los contratos celebrados<sup>4</sup>, se indicó que a la accionante se le contrató para que desempeñe las funciones de *Auxiliar Judicial* ante el Juzgado de Tránsito y Seguridad Vial Transitorio de Chorrillos, el mismo que fue convertido al Juzgado de Familia Transitorio de San Juan de Miraflores; a efecto de realizar labores correspondientes al plan de descarga procesal en virtud a la Resolución Administrativa N.º 099-2007-CE-PJ- véase *fundamento 8.14 de la sentencia de primera instancia*. **Sin embargo**, mediante Memorándum N.º

---

<sup>4</sup> Véase fundamento 4.8 de la sentencia de vista



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20981 – 2023  
LIMA  
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES  
PROCESO ORDINARIO- LEY N°29497**

0276-2016-PR-CSJLS<sup>5</sup>, se verifica que la demandante fue asignada para laborar como *Auxiliar Judicial* en la Mesa de Partes de la Sede Lurín de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur. En tal sentido, este Colegiado Supremo comparte el razonamiento esgrimido por la Sala Superior, en tanto determinó que dicha asignación responde a la necesidad de servicios de la institución y en virtud del *ius variandi* que posee el empleador, caracterizado por su estructura y funciones de la entidad demandada; máxime si, conforme lo ha establecido la instancia de mérito—*fundamento 4.8 de la recurrida*— las labores de asistente de CDG o Mesa de Partes no constituye labores administrativas sino jurisdiccionales; cumpliendo entonces con la finalidad para la cual se le contrató; ya que los órganos jurisdiccionales en las que laboró la actora han sido órganos transitorios y ha realizado labores de descarga.

**DÉCIMO QUINTO.** De lo expuesto, se concluye que la asignación de la demandante y el desempeño de las funciones de asistente en el área de mesa de partes, no implica en modo alguno la desnaturalización de los contratos por servicios específico, pues es facultad del empleador disponer el desplazamiento del personal a su cargo, dentro de los criterios de razonabilidad, sin alterar su condición laboral. Siendo ello así, no existen motivos para declarar la desnaturalización del contrato modal, al amparo del literal d) del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

**DÉCIMO SEXTO.** Bajo ese contexto, se verifica que la Sala Superior correctamente ha determinado— *considerando 4.9 de la sentencia de vista*— que por el periodo objeto de análisis (*27 de junio de 2016 hasta el 31 de*

---

<sup>5</sup> Véase foja 372 del Expediente Judicial Electrónico



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20981 – 2023  
LIMA**

**INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES  
PROCESO ORDINARIO- LEY N°29497**

*diciembre de 2019*), se tiene que la entidad demandada cumplió con los requisitos de validez de los contratos modales suscritos, toda vez que precisó la causa objetiva que justificó la contratación temporal, demostrando la excepcionalidad de su celebración; razón por la cual, la desnaturalización de los contratos modales de servicio específico por dicho periodo queda plenamente desvirtuada. En consecuencia, se determina que las causales denunciadas en este extremo, devienen en **infundadas**.

**Respecto a la infracción normativa del literal a) del artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR**

**DÉCIMO SÉTIMO.** Conforme se desprende de los hechos jurídicamente relevantes determinados como probados por las instancias de mérito; la accionante prestó servicios para la demandada desde el 27 de junio de 2016 hasta el 30 de setiembre de 2022, bajo las siguientes modalidades: **i)** Desde el 27 de junio de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019 estuvo contratado bajo la modalidad por servicio específico y, **ii)** Del 01 de enero de 2020 hasta el 30 de setiembre de 2022 bajo la modalidad de suplencia.

**DÉCIMO OCTAVO.** Ahora bien, la tesis de la parte demandante, es que los contratos modales suscritos se habrían desnaturalizado en aplicación del literal a) del artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-T R, específicamente por haber superado el plazo de cinco años.

Al respecto, cabe precisar que entre las características más relevantes que podemos hallar en los contratos a plazo sujetos a modalidad, encontramos 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



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20981 – 2023  
LIMA  
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES  
PROCESO ORDINARIO- LEY N°29497**

plazo indefinidos (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y convenios colectivos que 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; y, **c) en cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función a 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<sup>6</sup>.

**DÉCIMO NOVENO.** En ese sentido, se obtiene que, el primer periodo de contratación del 27 de junio de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019 (**3 años, 6 meses y 4 días**), no excede los cinco años de plazo máximo para contratos modales (servicio específico); de igual manera el segundo período del 01 de enero de 2020 hasta el 30 de setiembre de 2022 (**2 años, 8 meses y 29 días**), tampoco excede los cinco años establecido por el artículo 74 del Decreto Legislativo N.º 728<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El derecho individual del trabajo en el Perú”. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, páginas 83-85

<sup>7</sup> **Artículo 74.-** Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites. En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20981 – 2023  
LIMA**

**INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES  
PROCESO ORDINARIO- LEY N°29497**

**VIGÉSIMO.** *A mayor abundamiento*, es de señalar que, conforme lo prevé el artículo 63 de la LPCL, la obra o el servicio para el cual se contrata al trabajador debe ser de duración determinada; no cabe contratar bajo esta modalidad cuando la obra o el servicio no tenga un término. De este modo, cuando estamos frente a esta modalidad de contratación, hacemos referencia a las actividades de una empresa que, si bien pueden ser habituales, como parte de las tareas normales u ordinarias, son *per se* temporales por su propia naturaleza y no debido a circunstancias externas (básicamente a la voluntad unilateral del empleador). Por tal razón, esta forma de contratación solo puede ser utilizada en tareas que, pese a ser las habituales u ordinarias de la empresa, tienen en esencia una duración limitada en el tiempo, aspecto que se verifica en el caso concreto, *conforme se ha analizado en los considerandos décimo cuarto a décimo sexto de la presente ejecutoria*.

**VIGÉSIMO PRIMERO.** Asimismo, de acuerdo con el artículo 61 de la LPCL, en el caso de los contratos de suplencia, existe un titular de la plaza, lo que implica que la duración de dicha suplencia depende directamente de la reincorporación del titular. Este factor otorga una naturaleza transitoria al vínculo laboral, ya que la relación de trabajo en este contexto está subordinada a la ausencia temporal del titular de la plaza y a su eventual reincorporación.

**VIGÉSIMO SEGUNDO.** Además, el mismo artículo establece que los contratos de suplencia tienen como objetivo cubrir un cargo mientras dure la ausencia del titular, por lo que no pueden considerarse una relación laboral permanente ni extensible más allá del periodo determinado por la reincorporación del trabajador titular. En este sentido, **es importante reconocer que el contrato de suplencia, por su propia naturaleza, está condicionado a la situación particular del puesto que se cubre**; es decir, para el presente caso hasta que



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20981 – 2023  
LIMA  
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES  
PROCESO ORDINARIO- LEY N°29497**

la titular de la plaza retorne a su plaza de origen. En mérito a lo desarrollado, en ese sentido, no resulta aplicable los argumentos de la recurrente sobre los plazos máximos. Por consiguiente, se declara **infundada** la causal denunciada.

**VIGÉSIMO TERCERO.** Por lo expuesto, se verifica que la Sala Superior no ha incurrido en la infracción normativa de las causales declaradas procedentes, por tanto, se declara **infundado** el recurso de casación postulado por la demandante.

#### **IV. DECISIÓN**

Por tales consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante [REDACTED], mediante escrito de fecha once de abril de dos mil veintitrés, obrante a fojas quinientos cuarenta y uno del expediente judicial electrónico; en consecuencia, **NO CASARON** sentencia de vista de fecha veintiuno de marzo de dos mil veintitrés, que obra a fojas cuatrocientos sesenta del citado expediente; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme a ley; en los seguidos por la recurrente contra el Poder Judicial, sobre incumplimiento de normas laborales; y los devolvieron. **Ponente señora De La Rosa Bedriñana, Jueza Suprema.**

**S.S.**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**RUEDA FERNÁNDEZ**

**PÉREZ RAMÍREZ**

**BELTRÁN PACHECO**

**JIMÉNEZ LA ROSA**

VGAB