

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMERICAS

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

EXPEDIENTE CIVIL NRO 01576-2013-0-1601-JR-LA-04

PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

INTEGRANTE

NELSON HERMNINIO LAZARO SILVA

LINEA DE INVESTIGACION: DERECHO LABORAL

LIMA – PERU

FEBRERO – 2020

DEDICATORIA

En primer lugar, dedico este trabajo a mi Padre Celestial quien constantemente me guía y me fortalece; también a mi familia por el apoyo moral el amor que me demuestra cada día que hace posible el fortalecimiento de nuestra familia , además a mis padres por haber contribuido con su esfuerzo para que pueda tener una buena educación y tener siempre la esperanza que pueda graduarme en esta noble profesión .

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis catedráticos quienes con sus conocimientos han contribuido en mi preparación profesional y especialmente a los integrantes de mi alma mater que es mi universidad Peruana de las Américas por darme la oportunidad de adquirir los conocimientos profesionales que me ayudarán a desempeñarme en esta noble carrera profesional .

RESUMEN

En el presente proceso, la demanda es interpuesta por Rocio del Pilar CERNA DIAZ contra el poder judicial, referente a desnaturalización de contrato de trabajo y homologación de pago de bono jurisdiccional, en el expediente asignado con el número 1576-2013 seguido por el cuarto juzgado laboral de la corte superior de justicia de la libertad.

En la demanda, la demandante fundamenta su petitorio respecto a la desnaturalización del contrato indicando que con fecha 14 de septiembre del año 1998, la peticionante ingresó a laborar para la demandada – Poder Judicial – en el cargo de asistente judicial, labores que realizó en la corte superior de justicia de la libertad, que , la contratación en dicho cargo, se estableció bajo la modalidad de servicios no personales, posteriormente, contratos sujetos a plazo fijo, contratos que eran renovados paulatinamente. Asimismo, el cargo desempeñado, lo acredita con sus boletas de pago, los documentos señalados precedentemente, obran como anexos en la presente demanda, además que desde el 14 de septiembre del año 1998, fecha en que inicio su vínculo laboral con la demandada, se le hizo suscribir diversos contratos bajo varias modalidades, los mismos que eran renovados cada cierto periodo. pero dicha contratación modal a la que estuvo

sujeta desde el 14 de septiembre de 1998 hasta septiembre del 2005, se encuentra totalmente desnaturalizada, dado que, realizó labores propias y permanentes, inherentes a la demandada – poder judicial – sin que se presenten todos los requisitos formales que exige la contratación modal (a plazo fijo), razón más que suficiente que acredita la desnaturalización de su contratación y por ultimo expuso que queda plenamente acreditada la naturaleza permanente y ordinaria de las actividades realizadas, por lo tanto la desnaturalización de la contratación se encuentra debidamente demostrada, por lo que deberá ordenarse a la demandada a reconocerla como trabajadora permanente desde el 14 de septiembre de 1998.

Por otra parte respecto al otorgamiento de bonificación por función jurisdiccional, la demandante teniendo presente que se desnaturalizó su contrato de trabajo bajo los alcances del decreto legislativo N°728, contratación a plazo indeterminado, en dicha fecha se encontraba presente la Resolución Administrativa del titular del pliego del Poder Judicial n° 193-99-SE-TP-CME-PJ, la misma que solamente excluía al personal contratado a plazo fijo, para el otorgamiento de bonificación por función jurisdiccional; luego, se emitió la Resolución Administrativa N° 56-2008-p/pj del 29 de febrero del 2008, la

misma que condiciona su otorgamiento, esto es, establece que el trabajador sea permanente y que haya acumulado cinco años de labores ininterrumpidas; por último, hoy en día, las resoluciones administrativas antes aludidas se han dejado sin efecto, puesto que se encuentra vigente la Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N° 305-2011-p/pj que se otorgara bonificación por función jurisdiccional a los auxiliares judiciales y personal administrativo N° 276 y N° 728 respectivamente.

Por último, respecto al pago de costos del proceso e intereses legales, exige que , la demandada debe cancelar en atención a lo previsto en el artículo 16°, el cual establece el reconocimiento expreso de los costos del proceso, pero en su séptimo considerando de la nueva ley procesal del trabajo los procesos laborales que el estado está condenado a pagar los costos del proceso.

ABSTRACT

In the present process, the lawsuit is filed by Rocio del Pilar CERNA DIAZ against the judiciary, regarding denaturalization of the employment contract and approval of jurisdictional bonus payment, in the file assigned with the number 1576-2013 followed by the fourth court work of the superior court of liberty justice.

In the application, the applicant bases its petition regarding the denaturalization of the contract indicating that on September 14, 1998, the petitioner entered to work for the defendant - Judiciary - in the position of judicial assistant, work performed in the Superior Court of Justice of Liberty, which, contracting in said position, was established under the modality of non-personal services, subsequently, contracts subject to fixed term, contracts that were gradually renewed.

Likewise, the position held, accredited with their payment slips, the documents indicated above, act as annexes in this lawsuit, and since September 14, 1998, date on which he began his employment relationship with the defendant, made him sign several contracts under various modalities, the same ones that were renewed every certain period. but said modal contracting

to which it was subject from September 14, 1998 until September 2005, is totally denatured, since it carried out its own and permanent work, inherent to the defendant - judiciary - without presenting all the requirements formal that requires modal (fixed-term) contracting, more than sufficient reason that proves the denaturation of its contracting and finally stated that the permanent and ordinary nature of the activities carried out is fully accredited, therefore the denaturation of the contracting is duly demonstrated, so the defendant must be ordered to recognize her as a permanent worker since September 14, 1998. On the other hand, with respect to the granting of a jurisdictional function bonus, the applicant bearing in mind that her employment contract was denatured under the scope of legislative decree No. 728, contracting for an undetermined term, on that date the Administrative Resolution of the holder of the Specification of the Judiciary n ° 193-99-SE-TP-CME-PJ, the same that only excluded the personnel hired for a fixed term, for the granting of bonuses by jurisdictional function; then, Administrative Resolution No. 56-2008-p / pj of February 29, 2008 was issued, which determines its granting, that is, it establishes that the worker is permanent and has accumulated five years of uninterrupted work; Finally, today, the aforementioned administrative resolutions have been rendered null and void, since the Administrative Resolution of the Presidency of the Judiciary N ° 305-2011-p / pj is in force, which

will be granted a bonus by jurisdictional function to the judicial assistants and administrative personnel No. 276 and No. 728 respectively.

Finally, regarding the payment of costs of the process and legal interests, it requires that the defendant must cancel in accordance with the provisions of article 16, which establishes the express recognition of the costs of the process, but in its seventh recital of The new labor procedural law labor processes that the state is doomed to pay the costs of the process.

TABLA DE CONTENIDO

CARATULA

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRAC

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

I.- SINTESIS DE LA DEMANDA -.....	14
II.-SINTESIS DE LA CONTESTACIO DE LA DEMANDA	18
III.- FOTOCOPIA DE RECAUDOS Y ORINCIPALES MEDIOS PROBATORIOS ...	21
IV.-SINTESIS DEL AUTO DE SANEAMIENTO	22
V.- SINTESIS DE LA AUDIENCIA CONCILIATORIA	23
VI.- SINTESIS DE LA AUDIENCIA DE PRUEBAS	25
VII.- FOTOCOPIA DE LA SENTENCIA DEL JUEZ ESPECIALIZADO	27
VIII- FOTOCOPIA DE LA SENTENCIA DE LA SALA ESPECIALIZADA DE LA CORTE SUPERIOR	28
IX.-FOTOCOPIA DE LA SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA : CASACION O SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SI FUERA EL CASO	29
X- JURISPRUDENCIAS DE LOS 10 ULTIMOS AÑOS	30
XI.- DOCTRINA ACTUAL SOBRE LA MATERIA CONTROVERTIDA.....	75
XII.- SINTESIS ANALITICA DEL TRÁMITE PROCESAL.....	105
XIII.- OPINION ANALITICA DEL TRATAMIENTO DEL ASUNTO SUB MATERIA.....	113

INTRODUCCION

En el presente proceso, la demanda interpuesta por Rocio del Pilar CERNA DIAZ contra el Poder Judicial, está referida a la supuesta desnaturalización de contrato de trabajo y homologación de pago de bono jurisdiccional, en el expediente asignado con el número 1576-2013 seguido por el cuarto juzgado laboral de la corte superior de justicia de la libertad.

En principio debemos indicar que el Decreto Legislativo Nro. 276 prevé la existencia de dos tipos de servidores, los nombrados y los contratados. Mientras los primeros se encuentran comprendidos en la carrera administrativa y se sujetan íntegramente a las normas que la regulan, los segundos no lo están, pero si en las disposiciones de dicho dispositivo en lo que les sea aplicable (art 2do del DL.276).

La Ley Nro 24041 otorga a los servidores contratados para labores de naturaleza permanente bajo el régimen del Decreto Legislativo Nro 276, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, una determinada estabilidad laboral, puesto que solo pueden ser cesados o destituidos si incurren en la comisión de falta grave tipificado en la Ley de la Carrera Administrativa, previo procedimiento disciplinario.

No obstante debe resaltarse que ello no implica que el servidor contratado con más de un año ininterrumpido de

servicios, goce de los mismos derechos de un servidor de carrera . Debemos recordar que el ingreso a la Carrera Administrativa supone el cumplimiento de ciertos requisitos esenciales .

En tal sentido, a los servidores contratados no les alcanza determinados derechos y beneficios que si les corresponden a los servidores de carrera , tales como la asignación por el cumplimiento de 25 y 30 años de servicios , el subsidio por gasto de sepelio, la compensación por tiempo de servicios , entre otros. Ello es concordante con el Art. 2 del DL.276. Sin perjuicio de ello , cabe indicar que dichos servidores solo perciben el pago por vacaciones no gozadas y/o truncas, la percepción de aguinaldos en los meses correspondientes y la bonificación por escolaridad .

Sin embargo a todo ello, el desarrollo de labores de los servidores contratados no siempre se ajusta a los condicionados de su contrato laboral , puesto que de manera progresiva , este contrato se viene desnaturalizando en su contenido, puesto que en muchos casos no es compatible con los condicionados del contrato en relación a las labores que debería realizara el servidor contratado , ocasionándose así los conflictos laborales como en este caso que se ilustra en el presente trabajo, que ha

ameritado la admisibilidad de la demanda que exige el cumplimiento de beneficios económicos .

I.- SINTESIS DE LA DEMANDA

En el presente proceso, la demanda es interpuesta por Rocio del Pilar CERNA DIAZ contra el poder judicial sobre desnaturalización de contrato de trabajo y homologación de pago de bono jurisdiccional, en el expediente asignado con el número 1576-2013 seguido por el cuarto juzgado laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.

PETITORIO

En el presente proceso la demandante señala en su petitorio:

- desnaturalización de contratación
- homologación de bono jurisdiccional
- otorgamiento de bonificación por función jurisdiccional
- reintegro de bonificación jurisdiccional devengado y pago de honorarios profesionales

ACUMULACION DE PRETENSIONES

ACUMULACION OBJETIVA

Sucede en el presente proceso, pues al declararse la desnaturalización del contrato de trabajo, trae como consecuencia que la entidad demandada homologue los haberes, otorgue la bonificación por bono jurisdiccional dejado de percibir, el reintegro por bonificación de función

jurisdiccional dejada de percibir por el periodo que comprende, y el pago de honorarios profesionales e intereses legales.

FUNDAMENTOS DE HECHO

En la demanda, los accionantes fundamentaron su petitorio, bajo los siguientes hechos:

RESPECTO A LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO:

--Con fecha 14 de septiembre del año 1998, la peticionante ingreso a laborar para la demandada – poder judicial – en el cargo de asistente judicial, labores que realice en la corte superior de justicia de la libertad.

--la contratación en dicho cargo, se estableció bajo la modalidad de servicios no personales, posteriormente, contratos sujetos a plazo fijo, contratos que eran renovados paulatinamente. asimismo, el cargo desempeñado, lo acredita con sus boletas de pago, los documentos señalados precedentemente, obran como anexos en la presente demanda.

--Desde el 14 de septiembre del año 1998, fecha en que inicio mi vínculo laboral con la demandada, se me hizo suscribir diversos contratos bajo varias modalidades, los mismos que eran renovados cada cierto periodo. pero

dicha contratación modal a la que estuvo sujeta desde el 14 de septiembre de 1998 hasta septiembre del 2005, se encuentra totalmente desnaturalizada, dado que, realice labores propias y permanentes, inherentes a la demandada – poder judicial – sin que se presenten todos los requisitos formales que exige la contratación modal (a plazo fijo), razón más que suficiente que acredita la desnaturalización de mi contratación.

--Afirma que está plenamente acreditada la naturaleza permanente y ordinaria de las actividades realizadas, por lo tanto la desnaturalización de la contratación se encuentra debidamente demostrada, por lo que deberá ordenarse a la demandada a reconocer como trabajadora permanente desde el 14 de septiembre de 1998.

RESPECTO AL OTORGAMIENTO DE BONIFICACION POR FUNCION JURISDICCIONAL

La demandante teniendo presente que se desnaturalizo su contrato de trabajo bajo los alcances del Decreto Legislativo N°728, contratación a plazo indeterminado, en dicha fecha se encontraba presente la resolución administrativa del titular del pliego del poder judicial n° 193-99-se-tp-cme-pj, la misma que solamente excluía al personal contratado a plazo fijo, para el otorgamiento de

bonificación por función jurisdiccional; luego, se emitió la resolución administrativa n° 56-2008-p/pj del 29 de febrero del 2008, la misma que condiciona su otorgamiento, esto es, establece que el trabajador sea permanente y que haya acumulado cinco años de labores ininterrumpidas; por último, hoy en día, las resoluciones administrativas antes aludidas se han dejado sin efecto, puesto que se encuentra vigente la resolución administrativa de la presidencia del poder judicial n° 305-2011-p/pj que se otorgara bonificación por función jurisdiccional a los auxiliares judiciales y personal administrativo n° 276 y n° 728 respectivamente.

PAGO DE COSTOS DEL PROCESO E INTERESES LEGALES

Se debe cancelar honorarios profesionales, la demandada debe cancelar en atención a lo previsto en el artículo 16°, el cual establece el reconocimiento expreso de los costos del proceso, pero en su séptimo considerando de la nueva ley procesal del trabajo los procesos laborales que el estado está condenado a pagar los costos del proceso.

II.- SINTESIS DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

La parte demandada, El Poder Judicial, mediante escrito presentado el día 04 de junio del 2013, se apersona al proceso y delega facultades de conciliación el Procurador Publico a cargo de la defensa del poder judicial José Manuel ESPINOZA HIDALGO y delega facultades de representación a sus abogados de la procuraduría pública para poder realizar conciliaciones en este proceso laboral.

El demandado, mediante escrito presentado con fecha 18 de noviembre del 2013, comparece al proceso y contesta la demanda, señala su apersonamiento, señalando domicilio procesal en la oficina de administración de la corte superior de justicia de la libertad, donde se deberán notificar las resoluciones judiciales que se dicten durante la tramitación del presente proceso, asimismo señala casilla electrónica en la casilla N^º 640.

FUNDAMENTOS DE HECHO

- En el presente proceso, la parte demandada, al contestar la demanda, alega:

○ Que, en forma oportuna y dentro del término de la ley, cumpla con absolver el trámite de la contestación de la demanda, la que contradigo en todos sus extremos, solicitando que se declare improcedente o infundada, condenando al demandante al pago de costas y costos del proceso.

○ Se niega los hechos de la demanda, solicitando se declare infundada; respecto a la desnaturalización de la contratación a plazo fijo, sostiene la demandada que contractualmente guarda siempre respeto por el ordenamiento jurídico, y que le resulta extraño que la demandante pretenda una situación jurídica que no le corresponde; que el contrato de trabajo puede celebrarse ya sea por tiempo indeterminado, a tiempo parcial o sujeto a modalidad, donde los últimos deben realizarse de acuerdo a la reglas del ordenamiento jurídico; que la accionante se encontraba vinculado laboralmente con su representada por un determinado tiempo de servicios, a través de contratos para servicio específico, por un tiempo determinado.

○ Siendo falso que se haya producido alguna desnaturalización con dichos contratos; manifiesta que al

tener la contratación a plazo fijo una naturaleza especial en comparación a la contratación de trabajo a plazo indeterminado, se deben cumplir con una serie de exigencias que son: la escrituralidad, la forma y el fondo, las cuales han sido cumplidas por su representada. respecto a la pretensión de pago y reintegro de bono por función jurisdiccional, resultan aplicables para el periodo reclamado: la resolución administrativa del titular del pliego del poder judicial n° 193-99-se-tp-cme-pj de fecha 06 de mayo de 1999 vigente hasta marzo del 2008, donde se aprobó el reglamento para otorgamiento de la bonificación por función jurisdiccional para el personal del poder judicial que en su artículo 2 excluye al personal contratado a plazo fijo. señala que la resolución n° 305-2011-P/PJ dejó sin efecto la resolución administrativa n° 056-2008-P/PJ.

○ No resulta aplicable el bono jurisdiccional por s/.600.00 nuevos soles que establece la resolución N° 305-2011-P/PJ que fue emitida el 31 de agosto del 2011 y que no puede afirmarse que se hay encontrado vigente durante el periodo reclamado de noviembre de 1998 a noviembre de 2011.

**III.- FOTOCOPIAS DE RECAUDO Y PRINCIPALES MEDIOS
PROBATORIOS .**

IV.- SINTESIS DEL AUTO DE SANEAMIENTO

AUTO ADMISORIO

En el presente proceso, mediante resolución número uno, se admite a trámite la demanda interpuesta por Rocio del Pilar CERNA DIAZ, en vía de proceso ordinario laboral, el cual se tiene por ofrecidos los medios probatorios y se corre traslado al poder judicial, cítese a las partes a la audiencia de conciliación para el día 26 de noviembre del 2013, bajo apercibimiento de ser declarado rebelde si sus representantes no tengan poderes suficientes para conciliar.

NOTIFICACION AL DEMANDADO

En el presente proceso, la Resolución número uno, se le notifica a la entidad demandada, a través de su Procurador Publico a cargo de la defensa del Poder Judicial, abogado José Manuel Espinoza Hidalgo, en su domicilio ubicado en el av. petit thouars N° 3943, distrito de San Isidro - Lima, el día 07 de junio del 2013, y el cargo fue devuelto al Juzgado el 10 de junio del 2013.

V.- SINTESIS DE LA AUDIENCIA CONCILIATORIA

AUDIENCIA DE CONCILIACION

En el presente proceso, mediante Resolución número uno, se admite a trámite la demanda interpuesta por Rocio del Pilar CERNA DIAZ, en vía de Proceso Ordinario Laboral, el cual se tiene por ofrecidos los medios probatorios y se corre traslado al poder judicial, cítese a las partes a la audiencia de conciliación para el día 26 de Noviembre del 2013, bajo apercibimiento de ser declarado rebelde si sus representantes no tengan poderes suficientes para conciliar.

Fue reprogramado y tuvo como fecha de audiencia de conciliación el 20 de enero del 2014.

El día 20 de enero del 2014, se realizó la audiencia de conciliación, en la Sala de Audiencias N°02 del cuarto Juzgado Especializado Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, ambas partes acreditaron, por la parte demandante Rocio del Pilar CERNA DIAZ y su abogado defensor Giancarlo Melchor Huamán Saravia, y por la parte demandada el Procurador Publico del Poder Judicial, debidamente representada por su delegado el Dr. Roseli Luis Agreda Cava.

En su etapa de conciliación, las partes no arriban acuerdo conciliatorio alguno, manteniéndose en sus posiciones.

En este caso procede a realizar un juzgamiento anticipado, ya que se advierte que la pretensión de la demanda es una cuestión de puro derecho y no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, y conforme lo establece el artículo 43 de la ley n° 29497, se realizará un único alegato por parte del abogado del demandante y del abogado de la demandada, por lo que se les requiere que acrediten oralmente sus pretensiones.

El juez declara fundada la demanda, más el pago de intereses legales, costas y costos en el 15% y cita a las partes que concurran al local del juzgado el día 27 de enero del 2014 a horas 3:30 pm para efectos de la notificación de la sentencia.

la audiencia de conciliación comenzó a las 09:00 am y culminó a las 09:11 am.

VI.- SINTESIS DE LA AUDIENCIA DE PRUEBAS

En el presente proceso los demandantes presentaron como medios probatorios:

- **DOCUMENTALES:** consistentes en:
 - Memorándum N° 076-98-ADM-DJLL, emitido por el Administrador del Distrito Judicial de La Libertad, mediante el cual se le asigna a la recurrente para que labore en el Juzgado a su cargo en la secretaria del Dr. Quiñe Navarro.
 - Contratos Modales (servicio específico), a través de las cuales demuestro que estuve sujeta a esta modalidad contractual.
 - Resolución Administrativa n° 122-2006-P-CSJLL/PJ, a través de la cual, se me reasigna al Tercer Juzgado Civil de Trujillo, en el cargo de secretaria judicial.
 - Boletas de pago, con lo que se acredita el vínculo laboral, continuidad y una labor de naturaleza permanente, las funciones desempeñadas, el cargo asignado y la omisión de la demandada respecto del pago del bono por función jurisdiccional.

-ANEXOS

En el presente proceso se adjuntaron como anexos los siguientes documentos:

- Copia DNI
- Memorándum n° 076-98-ADM-DJLL
- Contratos modales.
- Resolución administrativa N° 122-2006-P-CSJLL/PJ.
- Boletas de pago

**VII.- FOTOCOPIA DE SENTENCIA DE LA SALA ESPECIALIZADA DE LA
CORTE SUPERIOR**

**VIII.- FOTOCOPIA DE LA SENTENCIA DE LA SALA ESPECIALIZADA DE
LA CORTE SUPERIOR**

**IX.- FOTOCOPIA DE LA SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA :
CASACION O SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SI
FUERA EL CASO**

X.- JURISPRUDENCIAS

Jurisprudencia laboral peruana respecto de la desnaturalización del contrato de trabajo temporal, la locación de servicios y CAS

Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

La protección del derecho al empleo ha sido uno de los principales temas de análisis y debate en los foros laborales en los últimos años. En este sentido, es conocida la doctrina que el Tribunal Constitucional ha desarrollado sobre la protección de los derechos laborales constitucionales y los alcances de la jurisprudencia respecto al derecho al empleo, consagrado en el artículo 22 de la Constitución.

Las sentencias emitidas por dicho órgano constitucional autónomo, de acuerdo con sus atribuciones, en las demandas de amparo interpuestas por el Sindicato Único de Trabajadores de Telefónica del Perú y Fetratel (Exp. 1124-2001-AA/TC) en contra de Telefónica del Perú de fecha 11 de Julio del 2002; Eusebio Llanos Huasco (Exp. 976-2001-AA/TC) en contra de la misma empresa de fecha 13 de marzo del 2003 y César Antonio Baylón Flores (Exp. 206-2005-PA/TC) en contra de E.P.S. Emapa Huacho S.A. de fecha 14 de diciembre del 2005, han establecido importante jurisprudencia. En los dos primeros casos, doctrina jurisprudencial merced a lo previsto en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, y en el último,

precedente vinculante de observancia obligatoria, de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.

Respecto al contrato de trabajo para servicio específico, debe precisarse que esta modalidad contractual es de duración determinada, ya que tiene como elemento justificante para su celebración la naturaleza temporal, ocasional o transitoria del servicio que se va a prestar, se deberá especificar en el contrato cuáles son los servicios a prestar por parte del trabajador y bajo qué condiciones deberá realizar dichos servicios; por consiguiente, si esto no fuera así, se habría desnaturalizado el referido contrato de trabajo.

Por otro lado, en los contratos no se ha cumplido con consignar las causas determinantes de la contratación, todo lo cual otorga convicción a este Colegiado de que la institución simuló necesidades temporales para suscribir contratos de trabajo sujetos a modalidad, con el fin de evadir las normas laborales que obligaban a una contratación por tiempo indeterminado.

El Tribunal ha sido claro y preciso en el sentido de que necesariamente se debe cumplir con las formalidades de los contratos de trabajo bajo modalidad, conforme al artículo 72[4] del Decreto Supremo 003-97-TR.

La posición del Tribunal obedece al principio de causalidad que regula la norma para contratar de forma temporal, en ese caso se debe analizar cada caso en concreto.

El principio de causalidad de la contratación temporal, no es más que una manifestación de un principio de mayor alcance, como es de la estabilidad en el empleo. El propósito último de este principio es garantizar que el vínculo laboral durará tanto como la fuente que le dio origen, siempre que el trabajador cumpla adecuadamente con sus obligaciones laborales, claro está.

La causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes

Exp. 1874-2002-AA/TC En cuanto a la desnaturalización del CAS, el TC en el Exp. 876-2012-AA/TC, precisó lo siguiente:

- Trabajador se encontraba sujeto a contrato a plazo indeterminado antes de estar en CAS

Por estimar que en virtud del principio de primacía de la realidad, al momento de su cese el demandante se encontraba sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado y no a un contrato administrativo de servicios, y que al actor le alcanzaba la protección contra el despido arbitrario prevista en el artículo 1º de la Ley 24041.

La locación de servicios, supuestamente desnaturalizado no puede analizarse, en un periodo de CAS, por ser independiente.

(Exp. 308-2013-AA/TC)

Consecuentemente, en el proceso de amparo no corresponde analizar si con anterioridad a la suscripción del contrato administrativo de servicios, los contratos civiles que suscribió el demandante fueron desnaturalizados, pues en el caso de que ello hubiese ocurrido, dicha situación de fraude constituiría un período independiente del inicio del contrato administrativo de servicios, lo que es constitucional.

Sin embargo, es la justicia ordinaria quien ha planteado los supuestos de la desnaturalización del CAS, en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.

Precedentes constitucionales vinculantes

•Exp. 5057-2013-13A/TC: Precedente Huatuco

El precedente Huatuco Huatuco constituye un nuevo criterio interpretativo respecto a la contratación laboral por parte del Tribunal Constitucional. Si antes, el análisis sobre la protección del derecho del trabajo se centraba en la estabilidad de salida; ahora es vital la evaluación, a partir de la estabilidad de entrada.

Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27° y

22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado.

Precisa el TC “que, conforme a sus competencias y a los mencionados contenidos constitucionales, el Poder Legislativo ha expedido la Ley 28175, Marco del Empleo Público, en cuyo artículo 5 establece que el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, el Tribunal Constitucional estima que existen suficientes y justificadas razones para asumir que el ingreso a la administración pública mediante un contrato a plazo indeterminado exige necesariamente un previo concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada”. (Fundamento 9)

Estima el TC de ahora en adelante, con el precedente Huatuco, que para adquirir la estabilidad laboral mediante un contrato de

trabajo a plazo indeterminado en el sector público o en el régimen laboral privado; se requiere haber ganado un concurso público de méritos para la plaza presupuestada y vacante, de duración indeterminada.

Por otro lado siguiendo al caso Huatuco, debemos precisar:

a) Las reglas establecidas como precedente vinculante son de aplicación inmediata a partir del día siguiente de la publicación en el diario oficial El Peruano, incluso se aplican a los procesos de amparo que están en trámite, ante el Poder Judicial o el TC.

b) Solo procede la reposición a la administración pública, cuando el trabajador haya ingresado mediante concurso público y abierto para una plaza vacante de duración indeterminada.

c) Si el trabajador en un proceso de amparo no puede ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral, para el trabajador solicite la indemnización.

d) Las demandas presentadas luego de la publicación del precedente Huatuco, y que no acrediten haber ingresado mediante concurso público de méritos a la administración pública para una plaza presupuestada y vacante a plazo indeterminado, serán declaradas improcedentes.

Con fecha 7 de julio del 2015, el TC emite un auto aclarando la sentencia del caso Huatuco, de ella se tiene que en el fundamento noveno, donde se incide en la regla jurisprudencial del fundamento 18. De ese modo, se reafirma que en los procesos en trámite, si se llega acreditar la desnaturalización del contrato pero no se cumple con el ingreso por concurso público de méritos para una plaza vacante de duración indeterminada, se deberá reconducir el proceso a efectos que la parte demandante solicite indemnización.

El precedente Huatuco generó una serie de críticas como a favor como en contra.

Veamos ambas posiciones:

Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia

Casaciones laborales

La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad o la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, siempre fue materia de pronunciamiento de la Corte Suprema. Desde la aplicación de los CAS, también se ha generado que la misma pueda desnaturalizarse.

Casación Laboral 476-2005, Lima

Con la prueba actuada se acredita la configuración de un contrato de trabajo y no una locación de servicios.

Bajo este marco los órganos de instancia teniendo en cuenta que son elementos que configuran el contrato de trabajo; la remuneración, la prestación personal y la subordinación y privilegiando lo ocurrido en el terreno de los hechos, a partir del mérito de la prueba actuada en el proceso que acredita la configuración de tales elementos arriban a la conclusión que entre las partes existió un contrato de trabajo enervando así en forma absoluta la eficacia de los contratos de locación de servicios a los que alude la accionada y que sirvieron para encubrir bajo el ropaje de naturaleza civil los servicios personales y subordinados que le prestó el demandante bajo una típica relación laboral.

Casación Laboral 2056-2004, Lima

Desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad de los contratos se advierte que la demandante desde el año de 1994 hasta el 2003 se encontró vinculada a la empleada a través de contratos de trabajo sujetos a modalidad, en los cuales no se especificó cuál era el objeto de los mismos, en tal sentido, podemos concluir diciendo que al no existir objeto que justifique la contratación modal para obra determinada o servicio específico, se debe declarar la ineficacia jurídica por existencia de simulación en la modalidad contractual, operando por ello la

desnaturalización de los contratos, prevista en el inciso d del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Por otro lado, la Corte Suprema, en aplicación del principio tuitivo, como de la primacía de la realidad, se ha pronunciado respecto a considerar las prestaciones de servicios en el contrato de locación de servicios, como un contrato a plazo indeterminado. Igual protección goza el contrato de trabajo sujeto a modalidad en los supuestos contemplados en el artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se convierten en un contrato a plazo indeterminado.

Indudablemente, la emisión del precedente Huatuco, Exp. N° 05057-2013, generó también un criterio interpretativo de la Corte Suprema de Justicia de la Republica respecto a la contratación laboral.

En primer momento, se siguió la línea interpretativa del TC. Es así que en la Casación Laboral 8152-2014, Cañete, de fecha ocho de junio del dos mil quince, referido a la desnaturalización del contrato de trabajo, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente sigue la misma línea interpretativa del precedente vinculante Huatuco.

En relación a la precitada regla jurisprudencial el razonamiento de la sentencia de vista resulta acorde a las pautas establecidas por dicho precedente sobre la interpretación realizada por el

Tribunal Constitucional de los artículos 4, 77 literal d) y 5 de la Ley Marco del Empleo Público en su fundamento noveno (..). 4.3. El acápite precedente, encuentra concordancia con el fundamento quince de la misma sentencia constitucional que menciona que: “teniendo en cuenta lo expuesto en el fundamento noveno supra cabe establecer que cuando los artículos 4 y 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 sean aplicados en el ámbito de la Administración Pública, deberán ser interpretados en el sentido de que el ingreso de nuevo personal o la reincorporación por mandato judicial, con una relación laboral de naturaleza indeterminada, en una entidad del Estado, para ocupar una plaza comprendida dentro del PAP o CAP o del instrumento interno de gestión que haga sus veces, podrá efectuarse siempre que previamente la persona haya ganado un concurso público de méritos por una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. 4.4. Asimismo, considerando que en el caso concreto no se ha establecido la existencia de una desnaturalización de contratación modal ni la vulneración de derechos de la demandante, no resultaría coherente la emisión de pronunciamiento anulatorio de todos los actuados para que la demandante varíe su pretensión al otorgamiento de una indemnización por despido arbitrario, ya que en el presente caso

las instancias de mérito no han determinado un supuesto de desnaturalización.

Posteriormente, con fecha 29 de octubre del 2015, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, en la Casación Laboral 11169-2014, La Libertad, se continúa aplicando el precedente Huatuco; sin embargo, la Corte Suprema, establece dos supuestos a fin de esclarecer la situación jurídica de los trabajadores.

a) Trabajador sin vínculo laboral: En la pretensión de reposición de un trabajador sin vínculo laboral vigente, no procede ordenarse reposición pero si el pago de la indemnización.

b) Trabajador con vínculo laboral vigente: Si la discusión está centrada en la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de contratos temporales o civiles, si se verifica el fraude en la contratación laboral, se declarará la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.

La Casación Laboral 12475-2014, Moquegua; expedido con fecha 17 de diciembre del 2015, por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, precisa seis casos en donde no se aplica el precedente Huatuco, es un aporte de la justicia ordinaria:

Plenos jurisdiccionales laborales

En cuanto a la desnaturalización del contrato de trabajo o la locación de servicios, no se han expedido específicamente en dicho tema; sin embargo, sí se abordan temas que acrediten vínculo laboral.

Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2000

En el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2000, se tuvo como Tema N° 1, locación de servicios y contrato de trabajo, en donde el Pleno llegó al siguiente acuerdo.

Primero.- Si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan.

b) Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral del año 2016

TEMA PREGUNTA CONCLUSIÓN PLENARIA

El despido de trabajadores públicos con contrato laboral a plazo indeterminado, declarados y repuestos mediante sentencia judicial firme vulnera el principio de cosa juzgada, en el marco de la STC 05057-2013-PA/TC-JUNIN. ¿En el caso del despido de

un trabajador público sujeto al régimen laboral privado con contrato laboral a plazo indeterminado, cuya condición ha sido declarada mediante sentencia judicial firme y que ha sido repuesto en cumplimiento de dicha sentencia, resulta de aplicación el precedente de la STC 05057-2013-PA/TC-JUNIN(Caso Huatuco). El Pleno acordó en MAYORÍA que «No debe aplicarse el precedente Huatuco al trabajador público sujeto al régimen laboral privado con contrato laboral a plazo indeterminado, cuya condición ha sido declarada mediante sentencia judicial firme y que ha sido repuesto en cumplimiento de dicha sentencia, porque se está ante un supuesto distinto al del requisito del concurso público que exige dicho precedente y se viola el principio de la cosa juzgada”.

Plenos jurisdiccionales supremos en materia laboral

Hasta el momento, se han expedido cuatro plenos jurisdiccionales supremos en materia laboral. En temas referentes a la desnaturalización del contrato de trabajo, específicamente no lo hay, pero sí en temas de contratación laboral, en casos de la desnaturalización del CAS.

II Pleno Jurisdiccional Supremos en materia Laboral del 2014

Tema Nº 02: Desnaturalización de los contratos. Casos especiales: Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

El Pleno indica que el término correcto es de invalidez y no desnaturalización:

Para designar las consecuencias de los vicios intrínsecos que se presentan en un Contrato Administrativo de Servicios, el término jurídicamente adecuado es el de “invalidez”, más no el de “desnaturalización” que se usa comúnmente en el Derecho Laboral Peruano, a partir del desarrollo realizado para el Régimen Laboral privado por el Decreto Legislativo N° 728. La Ley que regula el Contrato Administrativo de Servicios no contempla directamente causales de desnaturalización del contrato administrativo de servicios (CAS) (...). Efectivamente, la invalidez de un contrato administrativo de servicios no significa desconocer que existió una relación laboral, sino que implica declarar judicialmente que dicho contrato, como consecuencia de su invalidez, no surte efectos sobre la relación laboral concreta, y que, en su defecto, debe aplicarse la legislación que regula el Régimen Laboral pertinente para ella.

A la interrogante (¿En qué casos existe invalidez de los contratos administrativos de servicios?) el Pleno acordó, por mayoría, cuatro supuestos de invalidez del CAS.

Cuando la relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto.

Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral de tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada.

Es el caso de un trabajador que tiene contrato modal, a plazo determinado, sin embargo, la misma se desnaturalizó conforme a los supuestos del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; por ende, su contrato es a plazo indeterminado. Sin embargo, en esas circunstancias, si el empleador lo contrata por CAS vulnerará su derecho constitucional al trabajo, su cese al ser trabajador permanente tiene que ser por una causa justa de despido y por otro lado no se le puede disminuir su condición laboral, de permanente a una de temporalidad.

Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.

Estando en el supuesto de que un contrato de locación de servicios en el fondo es un contrato de trabajo a plazo indeterminado, no hay justificación para que se le contrate por CAS a un trabajador.

Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contrato administrativo de servicios pero continúa prestando los mismos sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos; sin embargo,

esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada.

IV Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral del 2016.

Prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios

Si el trabajador inicia sus labores al servicio del Estado, mediante un Contrato Administrativo de Servicios, y luego de su vencimiento continúa laborando: ¿se produce una prórroga automática del contrato de servicios en sus mismos términos?

El Pleno acordó por unanimidad:

Si el trabajador ha iniciado sus labores al servicio del Estado mediante un Contrato Administrativo de Servicios, y luego de su vencimiento continúa laborando, se produce una prórroga automática de dicho contrato en sus mismos términos y por el mismo plazo.

EXP. 03683-2012-PA/TC PIURA LORENA DEL PILAR CÓRDOVA GUERRERO

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 10 días del mes de diciembre de 2012, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los

magistrados Beaumont Callirgos, Mesía Ramírez y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Lorena del Pilar Córdova Guerrero contra la sentencia expedida por la Segunda Sala Especializada Civil de la Corte Superior de Justicia de Piura, de fojas 161, su fecha 16 de julio de 2012, que declaró infundada la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 9 de marzo de 2012, la recurrente interpone demanda de amparo contra la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Piura, solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario producido el 1 de febrero de 2012, que se declare la desnaturalización de su contrato de trabajo y se reconozca que el referido contrato laboral es a plazo indeterminado; y que, por consiguiente, se disponga la protección de su derecho al trabajo, en el cargo y plaza de especialista judicial del Juzgado de Investigación Preparatoria del Módulo Básico de Justicia de Catacaos - Piura, con el pago de los costos del proceso. Manifiesta que ha laborado desde el 22 de marzo hasta el 31 de diciembre de 2009 bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios, y desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de enero de 2012, mediante contratos de trabajo para

servicio específico, los cuales se desnaturalizaron debido a que las labores que desempeñaba eran de naturaleza permanente. Alega la vulneración de sus derechos constitucionales a la dignidad, al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario, a una remuneración, de defensa y al debido proceso.

El Procurador Público Adjunto del Poder Judicial contesta la demanda manifestando que se celebró con la actora contratos de trabajo sujetos a la modalidad de servicio específico, en los cuales se pactó el plazo de vigencia del contrato, por lo que la misma recurrente era consciente de la temporalidad su contrato desde el momento de su suscripción, no pudiendo pretender que en el proceso de amparo, cuya naturaleza es restitutiva de derechos, se declare el derecho reclamado, máxime si tiene una vía específica para ventilar su pretensión.

El Tercer Juzgado Especializado en lo Civil de Piura, con fecha 19 de abril de 2012, declaró fundada la demanda, por considerar que las labores de especialista judicial que desempeñó la actora son de carácter permanente, motivo por el cual los contratos de trabajo suscritos bajo la modalidad de servicio específico se han desnaturalizado, convirtiéndose en un contrato indeterminado.

La Sala revisora revoca la apelada y declara infundada la demanda, por estimar que la accionante fue contratada temporalmente, bajo la celebración de contratos sujetos a modalidad, quedando desvirtuado que se haya producido un despido arbitrario, pues su relación laboral terminó el 31 de enero de 2012, al vencer el plazo de su contrato.

FUNDAMENTOS

1. Delimitación del petitorio

La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reposición de la demandante en el cargo que venía desempeñando, por haber sido objeto de un despido incausado. Alega que los contratos de trabajo sujetos a modalidad celebrados con la entidad emplazada se han desnaturalizado y convertido en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, de modo que habiéndose dado por extinguida su relación laboral sin expresión de una causa justa, se ha configurado un despido arbitrario, lesivo de sus derechos constitucionales a la dignidad, al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario, a una remuneración, de defensa y al debido proceso.

Consideraciones previas

2.1. En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a materia laboral individual

privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC N.º 00206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, en el presente caso, corresponde evaluar si la demandante ha sido objeto de un despido incausado.

2.2. Asimismo, resulta pertinente precisar que si bien la actora ha alegado la vulneración de varios derechos constitucionales, a criterio de este Tribunal sólo resultan pertinentes para dirimir la litis, y por lo tanto serán materia de análisis, los derechos al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario, de defensa y al debido proceso.

3. Sobre la afectación de los derechos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario

3.1. Argumentos de la parte demandante

Afirma que ha sido víctima de un despido sin expresión de causa, violatorio de sus derechos constitucionales al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario, debido a que los contratos modales suscritos con la entidad demandada se han desnaturalizado y convertido en un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

3.2. Argumentos de la parte demandada

Argumenta que la actora no fue despedida, pues sus contratos de trabajo para servicio específico eran de naturaleza temporal.

Precisa que la demandante debe acudir a la vía del proceso laboral para ventilar su pretensión, pues el proceso constitucional de amparo tiene una naturaleza restitutiva de derechos y no declarativa.

3.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

3.3.1 El derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Al respecto, este Tribunal estima que el contenido esencial del referido derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Respecto al derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27º de la Constitución, se debe señalar que este Tribunal, en la STC N.º 00976-2001-AA/TC, delimitó su contenido e interpretó

qué debe entenderse por protección adecuada contra el despido arbitrario. Asimismo, el Tribunal ha reconocido en reiterada jurisprudencia (por todas, la STC N.º 05650-2009-PA/TC), dos tipos de protección en casos de despido arbitrario, de carácter excluyente y a elección del trabajador: a) protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y b) protección de eficacia restitutoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía constitucional a través del proceso de amparo constitucional, siempre y cuando el despido se haya producido, entre otros supuestos, de manera incausada, es decir, ejecutado de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que la justifique.

3.3.2 De las instrumentales que obran en autos se desprende que la demandante brindó sus servicios desde el 22 de marzo hasta el 31 de diciembre de 2009, mediante un contrato administrativo de servicios (f. 11) y a partir del 1 de enero de 2010 mediante contratos de trabajo para servicio específico, regulados por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, dentro de régimen laboral de la actividad privada (f. 13 a 24). Por tanto, habida cuenta que conforme a lo establecido por este Tribunal la

modalidad de contratación administrativa de servicios, por la cual fue contratada inicialmente la recurrente, es acorde con la Constitución (SSTC N.os 00002-2010-PI/TC y 03818-2009-PA/TC, y RTC N.º 00002-2010-PI/TC) y además fue suscrita conforme a ley, para dilucidar la presente controversia sólo se evaluará el último período laborado por la recurrente, que va desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de enero de 2012, por cuanto el despido alegado por la demandante se habría producido en este periodo.

3.3.3 Según el artículo 4.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”.

Del artículo transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello este Tribunal, en la STC N.º 01874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental.

Como resultado de dicho carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando, a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.

En este sentido, el artículo 4.º de la referida norma legal opera como un límite a la contratación temporal, ya que sólo los empleadores podrán contratar trabajadores con contratos de trabajo sujetos a modalidad “en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”. Es decir, que los contratos de trabajo señalados en el Título II del Decreto Supremo N.º 003-97-TR constituyen un listado cerrado y taxativo de supuestos de contratación temporal y, por ende, son los únicos tipos contractuales que el empleador puede utilizar para contratar un

trabajador por plazo determinado, pues en caso contrario el contrato de trabajo celebrado será considerado como uno de duración indeterminada.

3.3.4 La cuestión controvertida se circunscribe a determinar si los contratos de trabajo de la recurrente han sido desnaturalizados por la causal prevista en el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que establece que los contratos a modalidad se desnaturalizan y convierten en indeterminados cuando el trabajador demuestra que hubo simulación o fraude a las normas legales establecidas en el mencionado decreto supremo.

3.3.5 Del contrato de trabajo en la modalidad de servicio específico que obra a fojas 13, vigente del 1 de enero al 30 de abril de 2010, se aprecia que no se ha cumplido con la exigencia legal de precisar en qué consiste, justamente, el servicio para el cual fue contratado la demandante. En efecto, en la cláusula primera de los citados contratos se consigna: “EL EMPLEADOR, debido a la implementación del Nuevo Código Procesal Penal, tiene vacante para concurso la plaza de ESPECIALISTA JUDICIAL DE JUZGADO y con el objeto de brindar un eficiente servicio de Administración de Justicia en beneficio de los justiciables para

garantizar el normal desarrollo de la actividad jurisdiccional, requiere cubrir dicha plaza vacante, contratando temporalmente a una persona que reúna los requisitos para el puesto requerido hasta que sea cubierta mediante concurso público respectivo”. Asimismo, en la cláusula segunda se señala: “Para el logro del objeto, materia de la cláusula anterior, EL PODER JUDICIAL contrata a el (la) TRABAJADOR (A) para que realice labores de ESPECIALISTA JUDICIAL DE JUZGADO, el mismo que deben someterse al cumplimiento estricto de las funciones”. De las cláusulas transcritas puede concluirse que en los contratos mencionados se ha omitido consignar la causa objetiva específica que autorizó la contratación temporal de la demandante, pues se señala de manera genérica que su labor era la de “especialista judicial”, sin precisar cuáles eran específicamente las labores a realizar en dicho cargo. Por otro lado, sin perjuicio que por mandato legal se tiene que señalar la causa objetiva de la contratación, se debe tener en consideración que un especialista judicial realiza labores propias y ordinarias del Poder Judicial, por lo que no se justifica la contratación temporal para prestar un servicio específico de la demandante.

3.3.6 Por tanto, al no haberse especificado con detalle 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 77º 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.

3.3.7 Siendo que la relación laboral era de duración indeterminada, la demandante solamente podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, lo que no ha sucedido en el presente caso, razón por la cual ha sido objeto de un despido arbitrario.

3.3.8 Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido incausado, violatorio de los derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario de la demandante, reconocidos en los artículos 22º y 27º de la Constitución.

4. Sobre la afectación de los derechos de defensa y al debido proceso

4.1 Argumentos de la parte demandante

La recurrente también afirma que su despido sin expresión de causa resulta violatorio de su derecho constitucional al debido proceso, pues no ha podido ejercer su derecho de defensa.

4.2 Argumentos de la parte demandada

Al respecto, el Procurador Público Adjunto del Poder Judicial sostiene que la actora no fue despedida, pues su contrato de trabajo estaba sujeto a la modalidad de servicio específico, y concluyó al vencer el plazo de vigencia pactado por las partes.

4.3 Consideraciones del Tribunal Constitucional

4.3.1 Como este Tribunal tiene fijado, el derecho fundamental al debido proceso, consagrado en el artículo 139º, numeral 3), de la Constitución, comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmersa una persona, pueda considerarse justo (STC N.º 10490-2006-AA, fundamento 2). De ahí que este Tribunal haya destacado que el ámbito de irradiación de este derecho continente no abarca exclusivamente al ámbito judicial, sino que se proyecta también al ámbito de los procesos administrativos (STC N.º 07569-2006-AA/TC, fundamento 6).

También este Tribunal ha establecido en reiterada jurisprudencia (STC N.º 03359-2006-PA/TC, por todas) “que el debido proceso –y los derechos que lo conforman, p. e. el derecho de defensa– resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica, máxime si ha previsto la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión. En tal sentido, si el emplazado consideraba que el actor cometió alguna falta, debieron comunicarle, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa”.

Por su parte, el derecho de defensa se encuentra reconocido expresamente por el artículo 139º, numeral 14, de nuestra Constitución, y constituye un elemento del derecho al debido proceso. Según lo ha precisado la jurisprudencia de este Tribunal, el contenido esencial del derecho de defensa queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial, cualquiera de las partes resulta impedida, por concretos actos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos [STC 1231-

2002-HC/TC]. Es así que el derecho de defensa (de naturaleza procesal) se constituye como fundamental y conforma el ámbito del debido proceso, siendo presupuesto para reconocer la garantía de este último. Por ello, en tanto derecho fundamental, se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés.

4.3.2. En el caso de autos, la controversia constitucional radica en determinar si la entidad demandada, al dar por culminado el vínculo laboral con la actora, lo hizo observando el debido proceso, o si, por el contrario, lo lesionó. Efectuada esta precisión, debe comenzarse por evaluar la supuesta lesión del derecho de defensa, toda vez que forma parte del derecho al debido proceso.

4.3.3. De acuerdo con lo previsto por el artículo 31° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, el empleador no podrá despedir a un trabajador por causa relacionada con su conducta laboral, sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los

cargos que se le formulen; es decir, el despido se inicia con una carta de imputación de cargos para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, efectuando su descargo en la forma que considere conveniente a su derecho.

4.3.4. En el presente caso ya ha quedado determinado que la recurrente mantenía con la entidad demandada una relación laboral a plazo indeterminado, la cual se dio por terminada sin expresarse causal alguna; es decir, la actora fue despedida por su empleador sin que éste le haya remitido previamente una carta de imputación de faltas graves.

4.3.5. Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso la entidad demandada también ha vulnerado el derecho al debido proceso de la recurrente; específicamente, su derecho de defensa.

5. Efectos de la sentencia

5.1. En la medida en que en este caso se ha acreditado que la entidad demandada ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y al debido proceso, corresponde ordenar la reposición de la demandante como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo que venía

desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en los artículos 22º y 59º del Código Procesal Constitucional.

5.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 56º del Código Procesal Constitucional, la entidad emplazada debe asumir los costos procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

5.3. Finalmente, teniendo presente que existen reiterados casos en los que se estima la demanda de amparo por haberse comprobado la existencia de un despido arbitrario, este Tribunal estima pertinente señalar que cuando se interponga y admita una demanda de amparo contra la Administración Pública que tenga por finalidad la reposición de la parte demandante, ello tiene que registrarse como una posible contingencia económica que tiene que preverse en el presupuesto, con la finalidad de que la plaza que se ocupaba se mantenga presupuestada para, de ser el caso, poder actuar o ejecutar en forma inmediata la sentencia estimativa.

En estos casos la Administración Pública, para justificar el mantenimiento de la plaza presupuestada, tendrá que tener presente que el artículo 7º del CPConst. dispone que “El Procurador Público, antes de que el proceso sea resuelto en

primer grado, está facultado para poner en conocimiento del titular de la entidad su opinión profesional motivada cuando considere que se afecta el derecho constitucional invocado”.

Con la opinión del Procurador Público puede evitarse y preverse gastos fiscales, ya que la Administración Pública puede allanarse a la demanda (si es que la pretensión según la jurisprudencia y los precedentes del Tribunal Constitucional es estimable) o proseguir con el proceso.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

1. Declarar FUNDADA la demanda en lo que respecta a la afectación de los derechos al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y al debido proceso; en consecuencia, NULO el despido de que ha sido objeto la demandante.

2. ORDENAR que la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Piura reponga a doña Lorena del Pilar Córdova Guerrero como trabajadora a plazo indeterminado en el puesto de trabajo que tenía antes del cese o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los

artículos 22.º y 59.º del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos procesales.

Publíquese y notifíquese.

SS.

BEAUMONT CALLIRGOS

MESÍA RAMÍREZ

ETO CRUZ

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

CASACIÓN LABORAL N° 18623-2015 HUÁNUCO

Desnaturalización de contratos de locación de servicios

PROCESO ORDINARIO NLPT

Lima, diecisiete de mayo de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número dieciocho mil seiscientos veintitrés, guion dos mil quince, guion HUÁNUCO, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

Lea también: La problemática de la desnaturalización de los contratos en el derecho laboral

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Luis Enrique Pinchi Aquino, mediante escrito presentado con fecha veintiuno de octubre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos setenta y dos a trescientos ochenta y cinco, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha siete de octubre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos sesenta y uno a trescientos sesenta y nueve, que revocó la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veinticuatro de junio de dos mil quince, que corre en fojas trescientos cuatro a trescientos veintiocho, que declaró fundada la demanda; y reformándola la declararon infundada; en el proceso seguido con la demandada, Banco de la Nación, sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios.

Lea también: Cas. Lab. 16549-2014, Lima: No se debe presumir que toda renovación sucesiva de contratos es ilegal o busca perjudicar contratación a plazo indeterminado

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha tres de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas sesenta y ocho a setenta y dos del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por las siguientes causales:

a) infracción normativa por inaplicación del artículo 4° del Texto

Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y b) infracción normativa por interpretación errónea del artículo 23.2 de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Lea también: Cas. Lab. 18032-2015, Callao: Se inaplica precedente Huatuco cuando se demanda desnaturalización de contrato mientras está vigente la prestación de servicios

CINSIDERANDO:

Primero: De las posiciones de las partes y pronunciamientos de las instancias de mérito.

a) Antecedentes del caso:

De la revisión de los actuados, se verifica que en fojas noventa y siete a ciento tres, corre la demanda interpuesta por el demandante, Luis Enrique Pinchi Aquino contra el Banco de la Nación; en la que postuló como pretensión, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y el reconocimiento de su relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, desde el uno de agosto de dos mil doce en adelante; más el pago de costas y costas del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: La Jueza del Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, a través de la Sentencia emitida con fecha veinticuatro de junio de dos mil quince, que corre en fojas trescientos cuatro a trescientos veintiocho, declaró fundada la demanda, al considerar que: i) se acreditó la existencia de la prestación personal; asimismo, refirió que en las cláusulas cuarta y quinta de los contratos de locación de servicios se estableció un pago mensual y las obligaciones del locador, hechos que demostraron la subordinación y el pago de remuneraciones, y ii) el cargo que desempeñó el actor de Técnico Operativo, es una función propia y permanente de la Institución demandada, por lo que concluyó que existió una relación laboral que fue encubierta a través de una prestación de servicios de naturaleza civil, produciéndose la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, desde el uno de agosto de dos mil doce a la fecha.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte, el Colegiado Superior de la Sala Civil de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha siete de octubre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos sesenta y uno a trescientos sesenta y nueve, procedió a revocar la Sentencia apelada que declaró fundada la demanda; y reformándola la declararon infundada, al considerar que el actor no acreditó con documento

o prueba alguna que la demandada le haya impuesto un horario de trabajo, o que haya ejercido el poder de dirigirla, así como tampoco acreditó que se le hayan reconocido derechos laborales, menos que se la haya descontado su contraprestación por faltar o tener que justificar su asistencia, por lo que concluyó que no corresponde aplicar la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N°29497.

Lea también: TC: Consignar de forma imprecisa la causa determinante de la contratación modal genera desnaturalización del contrato a plazo fijo

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. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56° relativas a inter pretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N°29497; incluye además a las normas de carácter a djetivo.

Tercero: Sobre la infracción normativa por inaplicación del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, debemos decir que la norma citada establece lo siguiente:

Artículo 4°.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Cuarto: En cuanto a la infracción normativa por interpretación errónea del artículo 23.2 de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, debemos decir que las normas citadas establecen lo siguiente:

Artículo 23.- Carga de la prueba

(...)

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

(...)

Quinto : Antes de emitir pronunciamiento sobre las causales denunciadas declaradas procedentes, este Supremo Tribunal considera pertinente realizar las siguientes definiciones:

La justicia especializada laboral, en cada uno de sus niveles, es la llamada a ser el primer guardián de la Constitución Política del Perú, en la cual se recogen los principios y valores laborales, que el juez no puede soslayar; antes bien, se le impone el deber de hacer prevalecer la norma constitucional por encima de cualquier otra norma, acto e incluso decisión estatal que la afecte; más aún, si la Constitución Política del Perú considera el trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de la persona (artículo 22°) y un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°); en ese sentido, el tratamiento constitucional de una relación laboral (debidamente comprobada) impone al juzgador que el conflicto sea enfocado precisamente en estos términos.

Es pues en este marco constitucional en el que deben resolverse los conflictos judicializados en los que se discuta la existencia de una relación laboral de quien, como en este caso en concreto, alega haber laborado bajo contratos encubiertos por la suscripción de contratos civiles (locación de servicios) y contrato de trabajo modal cuya desnaturalización se invoca.

sexto: Precisando lo anterior, se tiene que toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres (03) elementos esenciales que la definen como tal: i) prestación personal de servicio, ii) subordinación y iii) remuneración.

En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual: “El locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”, de lo que se infiere que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.

Séptimo: Pronunciamiento del caso concreto:

En el presente caso, el Colegiado Superior ha resuelto que el demandante no acreditó con documento o prueba alguna que la demandada le haya impuesto un horario de trabajo, o que haya ejercido el poder de dirección, así como tampoco acreditó que se le hubieran reconocido derechos laborales, menos que se la haya descontado su contraprestación por faltar o tener que justificar su asistencia.

Sin embargo, es necesario precisar que se encuentra acreditado en el proceso que: i) el demandante prestó servicios de publicidad y promoción para los diferentes productos comerciales ofertados como prestamos Multired, seguros, y otros que ofrecía la demandada en la Agencia «2” Huánuco, conforme se aprecia de la cláusula séptima de los contratos de locación de servicios (fojas dos a cincuenta y cinco), que establece: “EL LOCADOR se compromete a no delegar a otra persona la conducción de la ejecución parcial o total de EL SERVICIO, salvo que EL BANCO lo autorice expresamente por escrito» evidenciándose la prestación de servicios brindada por el actor a favor de la demandada, más aún, si la demandada no ha alegado ni ha acreditado que para desarrollar dicha actividad se valía de terceros, ii) las labores que desarrolló el demandante

estuvieron sujetas a fiscalización y control por parte de la demandada, conforme se aprecia en la cláusula quinta de los contratos de locación de servicios, que establece lo siguiente: “EL LOCADOR se compromete y se obliga bajo responsabilidad a cumplir con las obligaciones y/o responsabilidades pactadas en EL CONTRATO, el Anexo N° 001 y las demás normas legales aplicables» de lo que se aprecia que el demandante se encontraba sujeto al control, supervisión y predisposición de su empleador, comportamientos que no son propios de una relación contractual de naturaleza civil, es por ello, que se puede colegir que las funciones realizadas por el demandante no podría haberlas prestado de manera autónoma, sino sujeto a las directivas de la propia demandada, quien determinaba el lugar y forma del servicio que prestaba, lo que implica que requería estar bajo la supervisión y control de la demandada, razón por la que se llega a determinar la existencia de una subordinación entre la emplazada y la demandante, máxime si la demandada no ha desvirtuado la presunción de laboralidad, y iii) el demandante percibió una retribución mensual, conforme se aprecia de los recibos por honorarios que corren de fojas cincuenta y seis a ochenta y cinco, por lo que debe considerarse que estos pagos constituyen retribuciones por los servicios que el demandante prestaba.

Octavo: Estando a que se ha verificado el cumplimiento de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, se debe señalar, que aun cuando las partes celebraron un contrato civil, en el terreno de los hechos existió una relación laboral entre las partes, motivo por el cual los contratos de locación de servicios suscritos entre ambas partes se han desnaturalizados, debiéndose reconocer la real naturaleza como contratos de trabajo, los cuales de conformidad con lo señalado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003- 97-TR y el numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo son de carácter indeterminado; motivos por las que las causales denunciadas devienen en fundadas.

or las consideraciones expuestas:

FALLO:

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, Luis Enrique Pinchi Aquino, mediante escrito presentado con fecha veintiuno de octubre de dos mil quince, que corre de fojas trescientos setenta y dos a trescientos ochenta y cinco; en consecuencia, CASARON la Sentencia de

Vista contenida en la resolución de fecha siete de octubre de dos mil quince, que corre de fojas trescientos sesenta y uno a trescientos sesenta y nueve; y actuando en sede instancia; CONFIRMARON la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veinticuatro de junio de dos mil quince, que corre de fojas trescientos cuatro a trescientos veintiocho, que declaró fundada la demanda y ordenó que la demandada cumpla con reconocer al actor su vínculo laboral a partir de su fecha de ingreso, el uno de agosto de dos mil doce y disponga la permanencia del actor en su puesto de trabajo, más las costas y costos procesales; DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial «El Peruano» conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, Banco de la Nación, sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios; interviniendo como ponente el señor juez supremo Yrivarren Fallaque y los devolvieron.

S.S.

YRIVARREN FALLAQUE

CHAVES ZAPATER

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

XI.- DOCTRINA ACTUAL SOBRE LA MATERIA CONTROVERTIDA

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los últimos años, la materia constitucional laboral ha cobrado creciente importancia a raíz de los numerosos fallos del tribunal constitucional y la corte suprema de justicia de la república con relación a diversos temas, tales como la estabilidad en el empleo, los remedios procesales ante el despido, y la desnaturalización de una serie de modalidades de contratación, tanto directa como indirecta.

En este sentido, consideramos relevante entrar al análisis -no solo desde el plano laboral, sino desde el punto de vista constitucional- de la figura de la desnaturalización de los contratos de trabajo, ensayando una diferencia clara entre lo que entendemos por este último concepto y por la figura de encubrimiento de la relación laboral, poniendo especial énfasis en los pronunciamientos jurisdiccionales recaídos en demandas sobre la materia en los últimos años.

2. **NOTA PRELIMINAR:** Diferencia entre desnaturalización y encubrimiento de la relación de trabajo en nuestra opinión, no es posible establecer una diferencia contundente de lo que doctrinariamente se entiende por desnaturalización del contrato de trabajo en contraste con el concepto de encubrimiento de la relación laboral.

así, si bien en doctrina se establece una distinción al considerar que desnaturalización supone que un contrato celebrado temporal y válidamente (en cumplimiento de las normas aplicables) se torna de naturaleza indeterminada por la ocurrencia de algunos de los supuestos establecidos en la ley, mientras que el encubrimiento

Lidia Vilchez Garcés

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. 2da. edición. Lima: Ara, 2006. p. 383.

Desnaturalización del contrato de trabajo..381 ius et veritas

DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

«de este modo, el encubrimiento de la relación indeterminada de trabajo (bien sea a través de un contrato modal, una intermediación laboral, modalidad formativa simulada o contrato mercantil), tiene como consecuencia directa que se considere que el vínculo se ha desnaturalizado “supone la existencia, *ab initio*, de un contrato laboral oculto bajo la apariencia formal de una relación de otra índole (civil por ejemplo), consideramos que no existe tal diferencia conceptual.

En este sentido, somos de opinión que ambos conceptos se encuentran íntimamente vinculados, en tanto nos encontramos en una relación de causa y efecto. nos explicamos: la consecuencia directa de un encubrimiento de la relación laboral es la consideración de que el contrato se considera como uno de trabajo y a plazo indeterminado.

Es decir, tanto en los supuestos de intermediación laboral, contratación a modalidad o modalidades formativas, como en los contratos de locación de servicios, de comisión mercantil o de apariencia netamente comercial, al no configurarse los elementos de la relación que formalmente se constituyó, se entenderá que lo que se produjo fue una desnaturalización de la figura empleada. ello implica que el encubrimiento de la relación de trabajo (sea cual fuere la forma jurídica de encubrirla), trae como resultado la desnaturalización de la relación, y consecuentemente, la consideración de que nos encontramos ante un contrato laboral a plazo indeterminado desde un primer momento.

a manera de ejemplo, para la validez de la contratación modal, debe configurarse desde un inicio una verdadera relación causal y objetiva que sustente la temporalidad, pues de lo contrario se entenderá que la relación se ha desnaturalizado.

Lidia Vilchez Garcés

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. 2da. edición. Lima: Ara, 2006. p. 383.
Desnaturalización del contrato de trabajo..381 ius et veritas

Pero ¿qué sucede si la contratación temporal se produjo desde un inicio alegando una causa que en la realidad no se configuró? nos encontraremos entonces ante un encubrimiento de una relación de carácter indeterminado bajo el velo de un contrato modal que trae como consecuencia la desnaturalización de la contratación a plazo fijo.

Lo mismo sucede en el caso de un contrato celebrado al amparo de la legislación civil o del código de comercio, tal como un contrato de locación de servicios o un contrato de comisión mercantil.

De este mismo modo, el contrato -en caso se configure una situación de subordinación y dependencia entre las partes supondrá que se ha configurado el encubrimiento de una relación laboral, pudiendo concluir entonces que se ha desnaturalizado la contratación civil o mercantil, debiendo considerarse la misma como un contrato laboral a plazo indefinido desde el momento de inicio de la prestación.

En definitiva, si bien no es objeto del presente trabajo profundizar sobre ambos conceptos, debemos dejar en claro que no nos encontramos ante nociones distintas o inconexas, ya que ambas son causa y efecto tanto en los supuestos de desnaturalización configurados en la ley (intermediación laboral o contratación modal por ejemplo), como en los supuestos de contrataciones formalmente civiles o mercantiles.

Sin perjuicio de lo expuesto, centraremos nuestro análisis en lo que en doctrina se conoce como «desnaturalización del contrato de trabajo», haciendo referencia a los supuestos legales que lo contemplan, para luego analizar su aplicación en el plano de la jurisdicción constitucional.

Lidia Vilchez Garcés

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. 2da. edición. Lima: Ara, 2006. p. 383.
Desnaturalización del contrato de trabajo..381 ius et veritas

3. CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Conforme anotáramos en el numeral que antecede, se considera que nos encontramos ante una desnaturalización del contrato de trabajo, cuando «por mandato legal se considera que estamos ante una relación laboral si se presenta un determinado supuesto o se verifica la existencia de un específico requisito legal, lo cual determina la aplicación automática de determinados supuestos previstos en la ley; es decir, en tanto se configuren determinadas situaciones, procederá la consideración de la relación iniciada como una laboral a plazo indeterminado.

Sin perjuicio de volver más adelante al desarrollo de los supuestos respecto de los cuales se puede concluir que la relación contractual ha quedado desnaturalizada, debemos detenernos a analizar cuál es la relevancia de esta consecuencia jurídica. dicho de otro modo, es preciso cuestionar esta problemática desde el origen del contrato de trabajo y la relevancia de la estabilidad en el empleo, para luego delimitar la importancia de atribuir consecuencias jurídicas a determinados supuestos de hecho.

3.1. ALCANCES

Desde el inicio del derecho del trabajo, existe una tendencia protectora del sujeto más débil en la relación, a saber, del trabajador, tendencia que se traduce en la existencia de una marcada preferencia por la estabilidad en el empleo y la presunción de indefinición en la duración del contrato de trabajo. en este sentido, es de plena aplicación al caso concreto el principio de continuidad laboral, el cual «expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuir la más larga duración a la relación de trabajo desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos.

Lidia Vilchez Garcés

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. 2da. edición. Lima: Ara, 2006. p. 383.
Desnaturalización del contrato de trabajo..381 ius et veritas

Este principio, de clara orientación tutelar, manifiesta por un lado, la preferencia por los contratos de duración indefinida, y por otro, la amplitud para la admisión de las distintas formas de transformación del contrato de trabajo, con la finalidad de conservar su vigor.

Siguiendo a lo señalado por Alonso García, la tendencia por la estabilidad en el empleo (en tanto expresión del principio de continuidad), «se manifiesta o realiza a través de uno de los caminos siguientes:

Mediante la determinación de que el contrato de trabajo celebrado se presume por tiempo indefinido; estipulando la obligatoria conversión del contrato de trabajo por tiempo indefinido del contrato laboral celebrado originariamente con arreglo a otro módulo distinto, así, coincidimos con Grisolia, quien señala que en caso de duda entre la continuación o no del contrato de trabajo, o respecto de su duración, se debe resolver a favor de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado, toda vez que el contrato de trabajo es -por naturaleza- uno de ejecución continuada en el tiempo.

Lo anteriormente expuesto supone una unánime preferencia de los distintos ordenamientos jurídicos y de la doctrina nacional y comparada por la indeterminación en cuanto a la duración del vínculo laboral, en tanto se configuren los elementos esenciales de una relación de trabajo, lo cual ha sido recogido por el decreto supremo 003-97-tr, el mismo que en su artículo 4 señala lo siguiente:

«artículo 4 en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...)».

Lidia Vilchez Garcés

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. 2da. edición. Lima: Ara, 2006. p. 383.
Desnaturalización del contrato de trabajo..381 ius et veritas

Así, en tanto se configure la prestación de servicios en el marco de una relación de subordinación y dependencia retribuida a través del pago de una remuneración, el ordenamiento presume que nos encontramos ante una relación de trabajo a plazo indeterminado, salvo excepciones establecidas por ley, a lo cual volveremos más adelante.

3.2. CONTENIDO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.-

Por otro lado, el artículo 27 de la constitución política del Perú de 1993, regula -si bien de manera bastante imperfecta la preferencia del ordenamiento por la estabilidad en el empleo, al señalar lo que a continuación reproducimos:

«artículo 27. protección del trabajador frente al despido arbitrario la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario».

Este artículo (pese a que su literalidad es siempre materia de cuestionamiento, evidencia que, dentro de los postulados del estado social de derecho, las relaciones de trabajo deben continuar en tanto dure la vida de la empresa, sancionando al empleador que opte por extinguir unilateralmente una relación de trabajo, sin que para ello medie causa justa.

Por su parte, la interpretación del artículo 22 de la carta, introducida por el tribunal constitucional en la sentencia recaída en el proceso de amparo iniciado por los sindicatos de trabajadores de telefónica del Perú, se refiere al contenido esencial del derecho al trabajo, el cual es dividido en dos aspectos:

Lidia Vilchez Garcés

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. 2da. edición. Lima: Ara, 2006. p. 383.
Desnaturalización del contrato de trabajo..381 ius et veritas

A) protección de entrada o acceso al trabajo.

B) protección de salida o al término de la relación laboral.

Al respecto, Blancas resumiendo dicha sentencia señala que «tal núcleo duro –del derecho de trabajo- reside precisamente en el segundo aspecto del derecho (...) se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción a ser despedido salvo por causa justa. por esta razón, cuando el despido se realiza sin invocar una causa, Alonso García, Manuel. *Curso de derecho del trabajo*. El trabajo es un deber y un derecho. es base del bienestar social y un medio de realización de la persona».

Sentencia de fecha 11 de julio de 2002 (expediente 1124-2001-AA/TC). como mero ejercicio de una facultad *ad nutum* del empleador, en este orden de ideas, es claro que la constitución consagra la estabilidad en el empleo, es decir, la exigencia que el despido obedezca a causa justa, lo cual encuentra respaldo en normas internacionales, tales como el protocolo de san salvador, el mismo que en su artículo 7 señala la obligación de los estados parte de garantizar entre otras, «la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas justas de separación(...)».ello guarda absoluta relación con el tema materia del presente trabajo, dado que la protección a la estabilidad en el empleo no solo se materializa al momento del término de la relación de trabajo, sino que tiene un presupuesto previo.

Así, a efectos de proteger este contenido esencial del derecho de trabajo, es preciso analizar un presupuesto anterior al término de la relación, toda vez que una verdadera protección al derecho en cuestión se obtiene cuando el trabajador inicia una relación laboral, la cual debe ser calificada de acuerdo con la realidad que la sustenta.

Lidia Vilchez Garcés

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. 2da. edición. Lima: Ara, 2006. p. 383.
Desnaturalización del contrato de trabajo..381 ius et veritas

Lo expuesto implica que «el derecho al trabajo se convierte en base del principio de causalidad, tanto al momento de iniciar la relación laboral (contratación) como al de su extinción (despido). Principio de causalidad que opera como límite a la eventual arbitrariedad del empresario».

De esta forma, una relación en la que se configuren los elementos anotados en el artículo 4 del decreto supremo 003-97-tr, se debe considerar como una relación de trabajo a plazo indeterminado, salvo que confluyan elementos objetivos que sustenten la temporalidad de la contratación (contratos a modalidad), o la inexistencia de una relación de trabajo directa (intermediación laboral), o la existencia de objetivos principalmente formativos (modalidades formativas).

así, si en tales supuestos de excepción no se configuran las causas objetivas que determinan que nos encontremos ante una relación no laboral, tales vínculos se entenderán desnaturalizados, siendo la consecuencia jurídica, la consideración de que la contratación obedeció desde un inicio, a una relación de trabajo a plazo indeterminado, gozando el trabajador, de protección contra el despido que no se encuentre fundado en causa justa. con relación a este derecho a la estabilidad en el empleo, sanguinetti señala lo siguiente: «(...) la proclamación constitucional del derecho a la estabilidad en el trabajo, tiene su consolidación dentro del marco jurídico que la norma fundamental ha diseñado para regir nuestro sistema de relaciones laborales. como consecuencia de ello, el modelo a partir del cual se ha de construir el conjunto de las normas laborales, ha de ser el de la relación de trabajo permanente y estable, dentro de la cual el trabajador ha de gozar de las adecuadas garantías contra todo acto del empleador tendiente a menoscabar injustificadamente dicha estabilidad».

Lidia Vilchez Garcés

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. 2da. edición. Lima: Ara, 2006. p. 383.
Desnaturalización del contrato de trabajo..381 ius et veritas

Lo indicado en los párrafos que anteceden, determina que el derecho a no ser despedido salvo por causa justa, encuentra contenido constitucional también al momento en que se califica una relación contractual, es decir, cuando se califica una relación como indeterminada, o cuando por el contrario, esta protección se ve debilitada, al calificar una relación como temporal u de otra categoría. ello implica que la contratación laboral indeterminada da lugar a la protección ante el despido, pero también implica la conversión de una relación temporal o aparentemente no laboral en una relación de trabajo indeterminada, cuando no se configuran los elementos objetivos habilitantes de la temporalidad o no laboralidad.

Ello garantiza que, en caso el empleador opte por dar por concluida una relación contractual, alegando -por ejemplo el vencimiento del plazo de contratación laboral sin que en la realidad confluyan causas objetivas para la duración determinada, deberá entenderse que la extinción vulnera el derecho a la estabilidad en trabajo, generando, tal conducta del empleador, la calificación del despido como uno sin causa.

A este extremo volveremos seguidamente, cuando analicemos en detalle los distintos supuestos de desnaturalización de los contratos de trabajo.

- 4.- SUPUESTOS DE DESNATURALIZACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO** teniendo en consideración lo expuesto anteriormente, corresponde analizar en qué supuestos se considera que nos encontramos ante una desnaturalización (por mandato legal) de la figura contractual empleada entre las partes.

así, encontramos tres marcos contractuales en los cuales puede generarse la figura de la desnaturalización legal. En primer lugar,

Lidia Vilchez Garcés

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. 2da. edición. Lima: Ara, 2006. p. 383.

Desnaturalización del contrato de trabajo..381 ius et veritas

la contratación sujeta a modalidad; en segundo lugar, la intermediación laboral y, en tercer lugar, las modalidades formativas laborales. Dada la diversidad de supuestos que se configuran en cada una de las tres figuras jurídicas, corresponde detenernos en cada una de ellas, a efectos de analizar los supuestos de desnaturalización.

4.1. CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

los contratos de trabajo se clasifican en dos grandes grupos: por un lado, los contratos indefinidos, que «carecen de una provisión inicial sobre su duración y conclusión, y que conllevan normalmente la condición de trabajador fijo»(11), y por otro lado, los contratos temporales o de duración determinada «que desde su celebración incluyen alguna referencia (plazo, término final, condición resolutoria) a su duración o conclusión, y que son propios de los trabajadores temporales, interinos, eventuales o temporeros»(12). este último tipo de contrato es conocido en nuestro ordenamiento, como contrato de trabajo sujeto a modalidad, y para su validez exige la concurrencia de alguna causal real y objetiva que determine que el contrato, no sea *ab initio* de duración indeterminada.

De acuerdo con el principio de estabilidad en el empleo, las partes del contrato no deben poder decidir libre y voluntariamente la duración del mismo. así, Sanguinetti, citando a Rodríguez Piñero, señala que «dejar a la autonomía de las partes la fijación de la duración del vínculo, no supone, en realidad, otra cosa que dejar en la mayor parte de los casos, dicha decisión en manos del empleador». ello se explica pues existe una marcada asimetría en las relaciones de trabajo, en cuyo marco, la parte más débil es casi siempre, el trabajador, quien al momento de iniciar un vínculo contractual, muy pocas veces se encontrará en capacidad de negociar realmente, sus condiciones de empleo.

Lidia Vilchez Garcés

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. 2da. edición. Lima: Ara, 2006. p. 383.
Desnaturalización del contrato de trabajo..381 ius et veritas

En vista de ello, y a fin de proteger al trabajador, debe existir una norma imperativa que establezca criterios objetivos para definir si una relación laboral tendrá o no una duración delimitada en el tiempo.

Coincidimos con Arce, quien señala que «el respeto a la estabilidad laboral, como regla general, exige que el pueda utilizar la contratación temporal solo cuando así lo faculte el legislador».

De este modo, solo las labores efectivamente temporales o transitorias podrán ser contratadas a través de contratos de duración definida, pues de lo contrario, serán consideradas indefinidas desde el inicio de la prestación del servicio, de acuerdo con lo que dispone el principio de continuidad, al cual hiciéramos referencia al inicio del presente trabajo. en este orden, las causales de excepción a la contratación por tiempo indeterminado deben adecuarse a las necesidades empresariales de tipo temporal y transitorio, es decir, lo que determina la temporalidad no es el contrato de trabajo, sino la propia actividad empresarial.

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico encontramos habilitada la contratación temporal ante la ocurrencia de

los supuestos contenidos en los artículos 53 y siguientes del decreto supremo 003-97-tr, los mismos que han sido sistematizados de la siguiente manera:

a) contratos de naturaleza temporal

a.1. inicio o lanzamiento de nueva actividad

a.2. necesidades del mercado

a.3. reconversión empresarial

Lidia Vilchez Garcés

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. 2da. edición. Lima: Ara, 2006. p. 383.
Desnaturalización del contrato de trabajo..381 ius et veritas

b) contratos de naturaleza accidental

b.1. ocasional b.2. suplencia b.3. de emergencia

c) contratos de obra o servicio

c.1. servicio específico c.2. obra determinada c.3. contrato de temporada

d) exportación no tradicional

e) zonas francas

Sin perjuicio de que no es materia del presente trabajo cuestionar las figuras de contratación temporal incorporadas mediante la referida norma, consideramos importante detenernos por un momento para señalar que las mismas fueron creadas en el marco de un proceso de flexibilización laboral propio de las políticas de ajuste estructural(14) que fueron implementadas a lo largo del mundo a principios de la década de los noventa (e incluso antes en algunos países, verbigracia Chile).

La inclusión de esta variada gama de modalidades de contratación temporal tuvo como consecuencia inmediata una reducción considerable de la contratación a plazo indeterminado, haciendo de la excepción la nueva regla.

No negamos que existan algunas modalidades cuya validez no debe ser cuestionada, en tanto eminentemente temporal o transitoria, pero en muchos casos, la modificación normativa trajo como consecuencia, el traslado del riesgo de la actividad a los propios trabajadores (15), desdibujando con ello la figura de la relación laboral.

Sin perjuicio de lo expuesto, y tomando como válidas las modalidades de contratación establecidas legalmente, estas

Lidia Vilchez Garcés

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. 2da. edición. Lima: Ara, 2006. p. 383.
Desnaturalización del contrato de trabajo..381 ius et veritas

políticas pregonaban una desregularización en materia laboral alegando que ello permitiría que el juego de los mercados determinase las condiciones de trabajo que pudiesen considerarse las más adecuadas, lo que debería contribuir con ajustes internos necesarios, el saneamiento de dichas economías, lo cual contribuiría al reforzamiento de los mercados internacionales. se puso en tela de juicio una regulación protectora del trabajo.

Según los propulsores de esta política, las normas internacionales de trabajo impedían a las economías nacionales, adaptarse a los requerimientos del mercado internacional al limitar o impedir su competitividad, dado que «los productos del trabajo regulado serían más onerosos y menos competitivos».

Como sucede por ejemplo, con el contrato de trabajo por inicio de nueva actividad, cuyo plazo máximo de duración es de tres (3) años. situación similar se produce en el caso de los contratos de exportación de productos no tradicionales, regulados mediante decreto ley 22342.

Debemos hacer referencia a los supuestos en los cuales se genera la desnaturalización de las mismas. así, de conformidad con el artículo 77 del decreto supremo 003- 97-tr, se consideran desnaturalizadas las modalidades de contratación, cuando concurre alguno de los siguientes supuestos:

- A) cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato.
- B) cuando el trabajador continúa laborando después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido.

C) Lidia Vilchez Garcés

D) BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. 2da. edición. Lima: Ara, 2006. p. 383.

E) **Desnaturalización del contrato de trabajo**..381 ius et veritas

- C) 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 del contrato sin haberse operado su renovación.
- D) si el trabajador, mediante un contrato de suplencia continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional.
- e) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la ley de productividad y competitividad laboral.

Lidia Vilchez Garcés

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. 2da. edición. Lima: Ara, 2006. p. 383.

Desnaturalización del contrato de trabajo..381 ius et veritas

Doctrina jurisprudencial

El Tribunal Constitucional, durante más de una década, ha tenido una posición de protección a las situaciones de desnaturalización de los contratos de trabajo, específicamente en los supuestos que contempla el artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR. En la mayoría de los casos, al reconocer la situación de desnaturalización de los contratos de trabajo a modalidad, estos se convertían en contratos de trabajo a plazo indeterminado. Es decir se analizaba la estabilidad de salida.

Supuestos de desnaturalización del contrato de trabajo

a) No haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación

El Tribunal Constitucional, en diversas sentencias[3], considera un supuesto de desnaturalización del contrato de trabajo a modalidad, el no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación.

Por tanto, al no haberse especificado con detalle 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 77º del Decreto Supremo 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.

- Exp. 4598-2008-AA/TC
-
- 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. En tal sentido, un contrato suscrito bajo estos supuestos se debe considerar de duración indeterminada, y a partir de allí, cualquier determinación por parte del empleador para la culminación de la relación laboral sólo puede sustentarse en una causa justa establecida por ley.
- Exp. 4286-2012-AA/TC
- Haber simulado una relación laboral de carácter temporal cuando en realidad era de naturaleza permanente, vulnerando un elemento esencial de la contratación temporal, configurándose la causal de desnaturalización prevista en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, por lo que dicho contrato se ha convertido en un contrato de duración

indeterminada. 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.

- Es también un supuesto de desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para el Tribunal Constitucional, contratar en forma temporal para actividades permanentes. Un empleador no puede contratar a una persona mediante dicho contrato para que realice actividades permanentes que estén relacionadas con el giro de la empresa.

- Debemos precisar que el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, regula la doctrina jurisprudencial: “Los Jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional”.

- En concreto, en esta primera etapa, el TC, mediante doctrina jurisprudencial, protegía el derecho constitucional al trabajo en los diversos pronunciamientos. Bastaba que se acreditase la desnaturalización del contrato de trabajo o la locación de servicios, en aplicación del principio de la primacía de la realidad, el contrato se convertía a plazo indeterminado. Esta

etapa es un avance del Tribunal Constitucional, protegiendo a la parte más débil de la relación laboral, al trabajador.

Crisando Castañeda[10], por su parte, considera pertinente que se gane un concurso público en la administración pública: “(...) quien ingresa a un puesto que requiere concurso público de méritos para ser cubierto, forma parte de una relación jurídica inestable ab initio, cuyo desarrollo no puede generar la misma estabilidad en el empleo que un servidor que sí ‘ganó’ su plaza indefinida siguiendo las reglas constitucionales de la función pública. En esa línea se considera adecuado el sentido de la sentencia del Alto Tribunal».

Por su parte, Neves Mujica[11] es concluyente cuando afirma que el precedente Huatuco elimina la reposición laboral por desnaturalización del contrato. A diferencia de sus pares en la actividad privada, estos no podrán elegir entre una protección restitutoria [reposición] y una protección resarcitoria [indemnización], sino solo la segunda. Y con ello cambia radicalmente la jurisprudencia del TC que, amparando el derecho fundamental a no ser despedido sin una causa justa, aún si no hubieran ingresado por concurso, concedía dicha reposición si se comprobaba en aplicación del principio de primacía de la

realidad que el ente público incurrió en fraude y existió un despido arbitrario.

Renzo Cavani[12], sostiene: “Una decisión de una corte de vértice como el TC debe ser seguida no por sus buenos argumentos, sino por su autoridad. El TC es la última palabra en la interpretación de la Constitución; es así como está estructurado nuestro sistema al colocar una Corte Constitucional cuya misión, más allá de tutelar el caso concreto, es dar unidad al derecho y promover su unificación mediante interpretación y precedentes”.

Landa Arroyo[13], refiriéndose al precedente Huatuco, sostiene: “La labor del TC es interpretar la ley conforme a la Constitución y no la Constitución conforme a la ley. Una interpretación literal como esta, desconoce la realidad laboral del empleo público y hace recaer la responsabilidad en el empleado, por más que se investigue a quien contrate de esa forma. Este precedente supone un giro, pues no combate el fraude a la ley del Estado, sino que facilita el abuso de derecho con el despido de estos empleados públicos”.

Sin embargo, con fecha 23 de junio del 2016, el Tribunal Constitucional (TC) dictó nuevas pautas interpretativas para una aplicación más flexible del precedente Huatuco, que determina el ingreso, permanencia y ascenso a la administración pública

por meritocracia; y salvaguarda la carrera administrativa ante casos de reposición de trabajadores del sector público[14].

Lea también: ¿Contratos administrativos de servicios en Essalud serían inválidos desde su celebración?

Finalmente es concluyente el TC:

(...) Señalado esto, es claro que el ‘precedente Huatuco’ solo resulte de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública (el énfasis es nuestro).

Actualmente en el sector público, aquellos trabajadores que laboran bajo el régimen laboral privado, ya no se les puede presumir que su contrato es a plazo indeterminado, tal como indica el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR. “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”; norma que sigue siendo aplicable al sector privado.

Considero que, si bien era necesario regularizar la contratación laboral temporal, ya que en un alto porcentaje ingresaron sin concurso público en la administración pública, esto no fue por

desidia del trabajador, sino del empleador público, que oportunamente no convocó a un concurso público.

Para aquellos que laboramos en la administración de justicia, el precedente Huatuco ocasionó una situación de cambio de paradigma; ya que seguíamos la línea jurisprudencial del TC, donde se protegía el derecho constitucional al trabajo. Sin embargo, el cambio jurisprudencial que dispuso el análisis de supuestos de desnaturalización en los contratos de trabajo sujetos a modalidad; tenía que verse ahora lo concerniente al ingreso a su puesto de trabajo, cuando antes bastaba que se acrediten supuestos de desnaturalización de los contratos de trabajo, para considerar que dichos contratos eran a plazo indeterminado y, en consecuencia, era factible la reposición. Ahora, no es suficiente que se acredite la desnaturalización de los contratos de trabajo, sino además que se tiene que acreditar que, el ingreso al puesto de trabajo reclamado, haya sido mediante concurso público a un cargo de una plaza vacante de duración indeterminada.

En la situación de existir en trámite, un proceso de amparo por desnaturalización del contrato de trabajo y por ende reclama también su reposición, solo tiene derecho el trabajador a la indemnización. Y por otro lado las nuevas demandas de desnaturalización de contrato después de publicado en el diario

oficial El Peruano, el precedente Huatuco, si no se cumple con el presupuesto que señala el fundamento 18 de dicho precedente, la demanda es declarada IMPROCEDENTE.

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° 28175, 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 la 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.

La Corte Suprema de Justicia de la República, durante el 2016 ha continuado pronunciándose respecto a la desnaturalización del contrato de trabajo. Así tenemos en la Casación Laboral 7252-

2015, Ica, expedido con fecha 17 de marzo del 2016 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, refiriéndose a la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad, en el supuesto del inciso b) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante 5057-2013-PA/TC Junín. El cual no se aplica en los siguientes casos:

a) Cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales.

b) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041.

c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

d) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

e) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.

f) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.

Para que se configure la desnaturalización de los contratos para obra determinada o de servicio específico, por la causal prevista en el inciso b) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, debe ser evidente la prestación efectiva de servicios del trabajador, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación, y debidamente corroborado bajo pruebas de carácter indubitable y dentro los criterios de razonabilidad. Sin perjuicio de lo expuesto, cuando los procesos versen sobre reposición de un trabajador sin vínculo laboral vigente en una entidad de la administración pública, se deberá resolver el caso sobre los criterios establecidos en el Precedente Constitucional 5057-2013-PA/TC y la Casación Laboral 11169-2014-La Libertad.

Posteriormente, el 18 de setiembre del 2016, se expide la Casación Laboral 15933-2014, Tacna, sobre la desnaturalización

de contrato y otro, referida al contrato de suplencia, en donde se indica:

Los contratos de naturaleza accidental por suplencia, se desnaturalizan cuando el trabajador que sustituye a una determinada persona, realiza labores distintas a las que este habitualmente realizaba, o cuando en las prórrogas del contrato se consigne que se está reemplazando a persona distinta a la establecida en el contrato primigenio.

- El Tribunal Constitucional es el máximo intérprete de la Constitución, su interpretación mediante la doctrina jurisprudencial y los precedentes vinculantes son pautas que deben seguir los operadores jurídicos.
- En materia de la desnaturalización del contrato de trabajo, durante más de una década, el Tribunal Constitucional ha sido pilar de la defensa del derecho constitucional al trabajo, tanto en la estabilidad de entrada como de la estabilidad de salida. Sin embargo, a partir del precedente Huatuco Huatuco, el ámbito de análisis de la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad, concierne la estabilidad de entrada. Por tanto, si el trabajador ingresó mediante concurso público a una plaza presupuestada de duración indeterminada, está

garantizada tanto su estabilidad laboral de entrada como la estabilidad laboral de salida.

- Tanto el Tribunal Constitucional como el Poder Judicial se han pronunciado acerca de la desnaturalización del contrato de trabajo, asumiendo posiciones.
- La justicia ordinaria fijó las pautas, para señalar los casos en donde no se aplica el precedente Huatuco.

Sanguinetti Raymond[5], refiriéndose a las formalidades de la contratación temporal indica: “Opera como garantías frente a un uso fraudulento de las modalidades contractuales (...) desde una doble perspectiva: tanto asegurando el conocimiento previo por parte del trabajador de las especiales condiciones del contrato, como delimitando desde un inicio su carácter temporal (...)”.

Los hechos que justifican, motivan, la contratación temporal; deben ser consignados por el empleador en el contrato de trabajo sujeto a modalidad, si ello no se da, es un supuesto de desnaturalización del contrato de trabajo.

Bibliografía

- Ávalos Jara, Oxal Víctor. Precedentes de observancia obligatoria en materia laboral de la Corte Suprema. Editora Jurídica Grijley. Primera Edición, Lima, 2008.
- Neves Mujica, Javier. ¿Se puede desacatar el precedente Huatuco? Disponible aquí.
- Paredes Infanzón, Jelio. Jurisprudencia laboral y de la seguridad social peruana. Segunda Edición. Año 2015. Tomos I y II. Cafsol Servicios Generales.
- Sanguinetti Raymond, Wilfredo. Los contratos de trabajo a duración determinada. 2º Edición. Gaceta Jurídica, Lima, 2008.
- Ugarte Gonzales Jenny. «Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad o de plazo fijo». En Actualidad Empresarial N° 205-Segunda Quincena de Abril 2010. Lima. Instituto Pacifico.

[1] Casación Laboral 7252-2015, Ica.

[2] I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, pp. 31-32.

[3] Siguen el mismo criterio STC 5367-2011-AA; STC 3097-2012-AA.

[4] Art. 72°.- Formalidades de los contratos bajo modalidad.

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.

[5] Sanguinetti Raymond, Wilfredo, citado por Ugarte Gonzales Jenny, en Desnaturalización de los Contratos Sujetos a Modalidad o de Plazo Fijo. Actualidad Empresarial N° 205, Segunda Quincena de Abril, 2010. Lima, Instituto Pacifico, p. VI-5.

[6] Atahuaman Sumaran, Clotilde. La cláusula de causa objetiva en los contratos sujetos a modalidad: a propósito de la desnaturalización del contrato modal. Actualidad Empresarial N° 269, Segunda Quincena de Diciembre 2012. Lima. Instituto Pacifico, p. VI-9.

[7] Sanguinetti Raymond, Wilfredo. Los contratos de trabajo a duración determinada. 2° Edición, Gaceta Jurídica-Lima 2008, p. 16.

[8] Soltau Salazar, Sebastián. Disponible aquí.

[9] Toledo Toribio, Omar. En omartoledotoribio.blogspot.pe

[10] Crisando Castañeda, Ana Cecilia. citado por Villacorta Corcuera Willian. Disponible aquí.

[11] Neves Mujica, Javier. ¿Se puede desacatar el precedente Huatuco? Disponible aquí.

[12] Cavani, Renzo. Citado por Villacorta Corcuera Willian. Disponible aquí.

[13] Landa Arroyo, César. El Precedente vinculante en el caso Huatuco. Entrevista a César Landa. Disponible aquí.

[14] Disponible en: www.elperuano.com.pe

22 Mar de 2018 @ 16:09

Soltau Salazar indica: “El TC ha realizado una adecuada ponderación de los intereses en conflicto, haciendo prevalecer el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público”.

El magistrado Toribio Toledo, refiriéndose al precedente Huatuco expresa:

El pronunciamiento del Tribunal Constitucional en el precedente vinculante recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, colisiona con el principio-derecho a la igualdad que el propio interprete supremo de la Constitución ha defendido en diversas sentencias, pues resulta evidente la desprotección de los derechos laborales de los trabajadores del sector público que se

encuentran sujetos a contratos civiles y/o modales regulados éstos últimos por el Decreto Legislativo N° 728, en contraposición de los trabajadores del sector privado a quienes no recae la aplicación de los requisitos establecidos en la sentencia antes citada conforme se señala en el fundamento 18.

En el Exp. 6681-2013-AA/TC, el Tribunal Constitucional recoge los lineamientos de la justicia ordinaria, considerando que el Caso Huatuco, se aplica a los trabajadores de la carrera administrativa.

Así, sobre la base de lo dispuesto en la STC Exp. 05057-2013-PA sobre la función pública, es claro para este órgano colegiado que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente está realizando carrera administrativa, y que solo a esta último grupo de personas, los que vienen efectuando carrera administrativa, es que corresponde aplicar las reglas del «precedente Huatuco», referidas al pedido reposición.

(...) el bien que busca proteger el «precedente Huatuco» es el de la carrera administrativa. Esto es, pues, lo que justifica que se haga referencia a la necesidad de todo pedido de reposición requiere que el demandante haya accedido previamente a la plaza a través de un concurso público de méritos, requisito que no se exige para todos los funcionarios públicos (cfr. STC 03446-2004-AA, f. j. 3).

XII.- SINTESIS ANALITICO DEL TRAMITE PROCESAL

DEL JUEZ ESPECIALIZADO

El Juez Especializado en Laboral, teniendo en cuenta los fundamentos tanto de la parte demandante como la parte demandada, hace efectiva la finalidad del proceso.

Como observaciones aprecio lo siguiente:

-**PRIMERO:** El Juez Laboral, emite adecuadamente sus resoluciones, pues tiene en cuenta el contenido que deben tener las mismas, según lo que prescribe al momento de admitir a trámite la demanda según el artículo 17° de la nueva ley procesal del trabajo y el artículo 31° de la citada ley, sobre el contenido de la sentencia.

- **SEGUNDO:** El Juez Civil, admite la demanda, mediante resolución N° uno; **DEBIÓ ADMITIR LA DEMANDA EL DIA 10 DE ABRIL DEL 2013,** pero por motivos de carga procesal se emite el admisorio de fecha 29 de abril del año 2013, habiendo así incumplido con el plazo que tuve para emitir dicho auto, que según prescribe el artículo 17°, artículo 42° y 43° de la nueva ley procesal del trabajo. asimismo se considera que la actuación procesal por parte del juez, **FUE CORRECTA** ya que está atendiendo un caso justiciable y de puro derecho, y si especifica en su resolución sobre la admisión a trámite la demanda de desnaturalización de contrato & homologación de bono por función jurisdiccional. además, en la referida resolución se difiere del plazo señalado en la ley para

convocar a la audiencia de conciliación, debido a la recargada agenda del Juzgado.

- **TERCERO:** El Juez en la etapa de conciliación, las partes no arriban acuerdo conciliatorio alguno, manteniéndose en sus posiciones. en este caso procede a realizar un juzgamiento anticipado, ya que se advierte que la pretensión de la demanda es una cuestión de puro derecho y no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, y conforme lo establece el artículo 43 de la ley N° 29497, se realizará un único alegato por parte del abogado del demandante y del abogado de la demandada, por lo que se les requiere que acrediten oralmente sus pretensiones.

El juez declara fundada la demanda, más el pago de intereses legales, costas y costos en el 15% y cita a las partes que concurran al local del Juzgado el día 27 de enero del 2014 a horas 3:30 pm para efectos de la notificación de la sentencia.

Estos hechos son producidos, porque el Juez, al no llegar un acuerdo conciliatorio, la nueva ley procesal del trabajo en su artículo 43° faculta al juez para emitir una sentencia anticipada declarando fundada la demanda y cumplirá con los requisitos establecidos en el artículo 31° de la nueva ley procesal del trabajo al momento de notificar la sentencia, el motivo se debe que es una cuestión de puro derecho y no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, además que dinamiza el proceso laboral ordinario, en la menor cantidad de actos procesales posibles.

-**CUARTO:** El Juez en la sentencia emitida con fecha 27 de enero del 2014, mediante resolución N° tres, declara fundada la demanda, por la desnaturalización del contrato y posteriormente la homologación del bono jurisdiccional por s/. 70.858.00 soles (setenta mil ochocientos cincuenta y ocho con 00/100 soles) desde el 14 de septiembre del 1998, hasta la actualidad, con costos del 20% y nuevamente el juez en su segunda sentencia de primera instancia emitida producida por la casación 9985-2014 que deviene en nula, con sentencia 25 de julio del 2016, por resolución n° diez declara fundada la demanda con el mismo monto a homologar, pero reduce los costos del proceso al 15%.

DE LA SALA LABORAL :

-**PRIMERO:** El Juez Superior Supernumerario, Dr. Martin Ordinola Vieyra, como ponente, la primera sala laboral emite la sentencia de vista n° seis de fecha 04 de julio del 2014, CONFIRMANDO la sentencia de primera instancia de fecha 27 de enero del 2014, debido a que la parte demandada es la obligada a probar en el proceso la validez de la contratación modal, hecho que no se ha producido en la contestación de la demanda, los servicios se iniciaron el 14 de septiembre de 1998 y continuaron, dando lugar a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, el cual se configura para la homologación del bono por función jurisdiccional.

-POSTERIORMENTE, DESPUÉS DE LA CASACIÓN LABORAL N° 9985-2014, que declara nula la sentencia de primera instancia, emitió una nueva sentencia a favor de la demandante, nuevamente llega a manos de la primera sala laboral de la corte superior de justicia de la libertad, el cual nuevamente confirmó con la resolución n° quince, de fecha 04 de abril de 2017, aquí el juez superior titular ponente Manuel Loyola Florián, comenta sobre el principio de primacía de la realidad, el cual deben primar los hechos y el modo como se produce la prestación de servicios en la realidad por encima del nombre o denominación que las partes hayan determinado para el contrato, se debe tener en cuenta también el principio de continuidad laboral,, el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia en el tiempo y resistente a los cambios eventuales producidos en su entorno, tiene en cuenta la subordinación, que se encuentra expreso en un memorando 076-98-adm-djll, a pesar que se encontraba laborando mediante prestación personal de servicios, además la NPLT, introduce la presunción de laboralidad.

ESTAS OBSERVACIONES REALIZADAS POR LA PRIMERA SALA LABORAL DE LA CSJLL SON MÁS ESPECÍFICAS PARA PODER CONFIRMAR LA SEGUNDA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA REALIZADA POR EL CUARTO JUZGADO LABORAL.

DE LA CORTE SUPREMA:

- **PRIMERO:** La Corte Suprema declara fundado el primer recurso de casación **DESPUÉS DE PORTAR CON EL EXPEDIENTE MÁS DE UN AÑO**, el cual en su decisión, el Juez no evaluó los efectos generados por la sentencia de acción popular recaída en el expediente N° 1601-2010, el cual declara la inconstitucionalidad del reglamento para el otorgamiento de la bonificación por función jurisdiccional para el personal del poder judicial, el cual se determina que desde el 29 de febrero del 2008 hasta la emisión del referido nuevo reglamento, el treinta y uno de agosto del 2011, ha existido un vacío normativo que no ha sido materia de análisis por las instancias de mérito lo que determina la afectación del derecho al debido proceso. declaran nula la sentencia de primera instancia.

Considero que a pesar que hubo un vacío normativo, se debió considerar la primacía de la realidad y debió declarar nula la sentencia de vista, más no la sentencia de primera instancia y los jueces de la primera sala laboral debieron aplicar un criterio más detallado para que puedan resolver ese vacío normativo que se estaba produciendo y perjudicando a la parte demandante, que es la más indefensa.

-SEGUNDO: Además de la demora de emitir el recurso extraordinario de casación (aproximadamente un año), la Corte Suprema de la Republica, observa la causal de su recurso sobre la infracción normativa por inaplicación de la resolución administrativa número 193-99-SE-TP-CME-PJ, los cuales no se precisa argumentos que sean conducentes con lo actuado y resuelto en el proceso, señala la deficiente redacción de la fundamentación del recurso de casación es de entera responsabilidad de la parte que la interpone.

De acuerdo a mi opinión, si el recurso de casación deviene en improcedente, debió emitirse con mayor celeridad para que no tenga dilación alguna para la ejecución de la sentencia, toda vez que desde la fecha de inicio de la demanda hasta la segunda casación emitida por la Corte Suprema de Justicia de la Republica, han transcurrido 06 años para que a fin de cuentas devenga en improcedencia, a criterio personal se recomendaría que se realice una calificación previa de admisibilidad e inadmisibilidad para que no se produzca dilación en el tiempo transcurrido.

DE LOS AUXILIARES JURISDICCIONALES

DE LA SECRETARÍA DEL CUARTO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL

Puedo señalar las siguientes observaciones:

- **PRIMERO:** la secretaria del juzgado, en general, no cumple con los plazos establecidos en el artículo 153 de la ley orgánica del poder judicial, que prescribe **“los escritos ser proveen dentro de las cuarenta y ocho horas de su presentación...”** y señala sobre la reprogramación de la audiencia de conciliación por la convocatoria de extraordinaria de jueces de especializados y mixtos ampliada con los jueces de paz letrados de la corte superior de justicia de la libertad, a efectos de no perjudicar a las partes.

- **SEGUNDO:** la secretaría el día 07 de enero del 2016, a días de ingresado la casación n° 9985-2014, cita a audiencia de juzgamiento el día 16 de junio del 2016, motivándose en la recargada agenda que cuenta el juzgado.

DE LA SECRETARIA DE LA PRIMERA SALA LABORAL

- **PRIMERO:** la secretaria de la sala laboral no está cumpliendo con los plazos establecidos en el artículo 153 de la ley orgánica del poder judicial, que prescribe **“los escritos se proveen dentro de las cuarenta y ocho horas de su presentación...”**. en este caso el relator de la primera sala laboral, **se pronunció fuera de tiempo,**

expreso su resolución con fecha 21 de marzo del 2014, y fijando audiencia el 04 de julio del 2014.

-

-**SEGUNDO:** En este caso el relator de la primera sala laboral, **se pronunció fuera de tiempo**, expreso su resolución con fecha 05 de enero del 2017, y fijando audiencia el 04 de abril del 2017.

DE LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

-**PRIMERO:** se comunica al juez de primera instancia con fecha 31 de diciembre del 2015, para remitirle el expediente con casación N° 9985-2014 con fecha 02 de julio del 2015 a su despacho, después de encontrarse el expediente por más de un año en la sala suprema, casación emitida por esa fecha, y el remito del expediente duro más **5 meses**.

-**SEGUNDO:** El día 13 de septiembre del 2008, le remiten el expediente al juzgado de origen con la casación n° 12024-2017 de fecha 04 de septiembre del 2018, para una posterior ejecución de sentencia ya que la casación deviene en improcedente, el remito del expediente duró **9 días** emitida la casación a juzgado de origen, ya que el expediente en la sala suprema se encontraba por más de un año sin decisión alguna.

XIII.- OPINION ANALITICA DEL TRATAMIENTO DEL ASUNTO SUB MATERIA

DEFENSA DE LA PARTE DEMANDANTE

Acudir al estado, se materializa con el derecho de acción y este a su vez se materializa con un acto procesal llamado demanda, que es la transformación material de la petición. Esta demanda tiene que cumplir con requisitos, ya sean de forma (obligación de acompañar anexos a la demanda o acompañar a ésta de algunas formalidades que la hagan viable) y fondo (referida a la cuestión principal, principalmente los fundamentos y las argumentaciones jurídicas que se expone .

Como observaciones aprecio lo siguiente:

- **PRIMERO:** En el caso de estudio, mediante escrito n° 01 – demanda de desnaturalización de contratación, homologación de bono jurisdiccional, otorgamiento de bonificación por función jurisdiccional, reintegro de bonificación jurisdiccional devengado y pago de honorarios profesionales, de fecha 02 de abril del 2013, Rocio del Pilar Cerna Diaz, materializan su petición de manera clara, entendible y aparentemente razonable, respecto al fundamento fáctico del petitorio, lo hacen de manera ordenada, es

decir relatando los hechos de manera cronológica y además señalando el medio probatorio pertinente a cada hecho. dando cumplimiento a lo establecido por los artículo 16° de la nueva ley procesal del trabajo que debe concordar con el artículo 424° y 425° del código procesal civil.

- **SEGUNDO:** Fuera del tema procesal, es que si bien es cierto, la parte demandada contrato a la demandante, bajo la modalidad de contratación de servicios no personales, posteriormente contratos sujetos a plazo fijo, que eran renovados paulatinamente, el cual acredita con sus boletas de pago.

- **TERCERO:** En la demanda, si señala las pretensiones, pero no especifica correctamente cual es la principal y la accesoria, pero en el orden de las ideas de la demanda, los fundamentos tienen una serie de ideas que tienen un orden lógico, el cual permite inferir que la pretensión principal es la desnaturalización del contrato posteriormente la homologación y otorgamiento de bono por función jurisdiccional y por ultimo costas y costos del proceso e intereses legales.

- **CUARTO:** Posteriormente no existe una participación procesal activa por parte de la demandante, solo deja cursar su proceso, y cumple con asistir a las diligencias que necesariamente tiene que presenciar el abogado defensor.

DEFENSA DE LA PARTE DEMANDADA

Mediante la contestación de la demanda, la parte ejerce su derecho de contradicción, exponiendo las razones en defensa de su derecho y ofrece los medios probatorios correspondientes.

Como observaciones aprecio lo siguiente:

PRIMERO: la parte demandada, el poder judicial, mediante escrito presentado el día 04 de junio del 2013, se apersona al proceso y delega facultades de conciliación el Procurador Publico a cargo de la defensa del poder judicial José Manuel Espinoza Hidalgo y delega facultades de representación a sus abogados de la procuraduría pública para poder realizar conciliaciones en este proceso laboral, escrito que presentan cuando fueron notificados, y a los pocos días se apersonaron al proceso delegando facultades para poder realizar la audiencia de

conciliación. el demandado, mediante escrito presentado con fecha 18 de noviembre del 2013, comparece al proceso y contesta la demanda, **nuevamente** señala su apersonamiento, señalando domicilio procesal en la oficina de administración de la corte superior de justicia de la libertad, donde se deberán notificar las resoluciones judiciales que se dicten durante la tramitación del presente proceso, asimismo señala casilla electrónica en la casilla n^º 640, hecho producido antes de la audiencia de conciliación. en este caso al ser un proceso laboral ordinario el plazo para contestar la demanda es de 10 días desde que la demandada es notificada, hecho que realmente no se ha producido, el apersonamiento si se encuentra dentro del plazo, pero la contestación se produce pasado 5 meses del apersonamiento, ya que la audiencia de conciliación estaba fijado para el 26 de noviembre del 2013.

SEGUNDO: El poder judicial, ejerciendo su derecho a la defensa, contradice en todos sus extremos la demanda, y asume más un rol de prolongar más el proceso, ejerciendo todos los mecanismos legales

otorgados por la ley, asimismo prolongo el proceso por más de 5 años.

TERCERO: La parte, dentro del plazo correspondiente, interpone recurso de apelación, contra la sentencia contenida en la resolución número tres y recurso de casación contra la sentencia de vista, el recurso de casación 9985-2014 declara nula la sentencia de primera instancia y el juez de primera instancia nuevamente emitió a favor de la demandante y nuevamente interpone recurso de apelación contra la resolución diez, confirmaron la sentencia de vista a favor de la demandante y nuevamente interpone recurso de casación, la casación laboral 12024-2017 declaran improcedente.

