



EXP. N° 11413-2019-0-1801-JR-LA-09 (Expediente Electrónico)

S.S.:

YANGALI IPARRAGUIRRE

BURGOS ZAVALATA

ALMEIDA CARDENAS

Juzgado de Origen: 09° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente

Vista de la Causa: 11/11/2020

***Sumilla:** El contrato de suplencia tiene como causa exclusiva de sustituir las ausencias de otros trabajadores o hacer frente a los desajustes que pueda ocasionar la ausencia del trabajador, garantizando el derecho de reincorporación a su puesto de trabajo una vez concluida la suspensión; en donde la superación del plazo, de 5 años, deberá sujetarse a causas temporales concretas y puntuales.*

SENTENCIA DE VISTA

Lima, once de noviembre del dos mil veinte.-

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor **Juez Superior Yangali Iparraguirre**; por lo que, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

I. PARTE EXPOSITIVA:

I.1. Objeto de la revisión

Viene en revisión a ésta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, **KARLA DEL ROCIO CORREA CUBAS DE LUQUE**, contra la Sentencia N° 007-2020 contenida mediante Resolución N° 02, de fecha 10 de enero de 2020, en el cual se declaró infundada la demanda y se ordeno el archivo definitivo del proceso.

I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)

La parte demandada, **KARLA DEL ROCIO CORREA CUBAS DE LUQUE**, en su recurso de apelación refiere que la resolución impugnada a incurrió en diversos errores, señalado los siguientes agravios:

- i. El despacho incurre en error al momento de no evaluar la falta de necesidad transitoria del contrato de suplencia, en cuanto el titular solamente realizaba una encargatura. (Agravio N°01)



- ii. Dentro del presente proceso, no se ha analizado puntualmente que el plazo contratado de suplencia ha excedido los 5 años, pues se omite que el plazo máximo en todos los tipos de contratos es de 05 años; por lo que, al superar este tope máximo, si se advierte una causal de desnaturalización del contrato de suplencia. (Agravio N°02)

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO.- En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación.- De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

.....

CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES

SEGUNDO: Sobre la Motivación de las Resoluciones Judiciales.- El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política de I Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera¹. Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa²; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

¹ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.

² Ibidem, pág. 532



Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215 -2010-PA/TC , N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegio de constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia:

“La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables...De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables” (...) “el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión”.

TERCERO: Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegio sostiene que:

“El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente*
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.*
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*



- d) *La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.*
- e) *La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).*

De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”.

En base a los fundamentos expuestos, se podrá analizar individualmente conforme al desarrollo de los siguientes agravios formulados.

.....

CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECÍFICO

ASPECTO PROCESAL

SOBRE LA PROHIBICIÓN DE ACUMULAR PRETENSIONES DENTRO DE UN PROCESO LABORAL

CUARTO: El numeral 2) del inciso 3.3) correspondiente al artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 016-2020 ha previsto literalmente que no se podrá solicitar en forma conjunta, sea en sede administrativa y/o judicial, la



reposición, reincorporación o el reconocimiento de un vínculo laboral, así se trate de pretensiones subordinadas, pues se tratarán de pretensiones alternativas y excluyentes entre sí.

En efecto, de la revisión de la citada norma, se glosa lo siguiente:

"(...) No puede solicitarse conjuntamente, sea en sede administrativa y/o judicial, la reposición, reincorporación o el reconocimiento de vínculo laboral y la indemnización establecida en el inciso 3 del presente numeral 3.3, así se trate de pretensiones subordinadas. Cuando la servidora pública o el servidor público solicite el pago de la indemnización, se excluye su pretensión de reposición, reincorporación o el reconocimiento de vínculo laboral; y, viceversa. Se trata de pretensiones alternativas y excluyentes entre sí (...)"

De así, conforme a su revisión, se podrá apreciar que aquella medida normativa afecta o vincula la vigencia de diversos derechos constitucionales de carácter procesal establecidos en nuestra Constitución Política del Perú, por cuanto a partir de ahora los órganos jurisdiccionales de trabajo tendrían la obligación de rechazar de plano las demandas en donde se pretenda el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, la reposición al puesto de trabajo o la indemnización por despido arbitrario, o reconducir cada pretensión a un proceso individual.

Por consiguiente, considerando el impacto que podría ocasionar el presente apartado normativo, procederemos a precisar previamente las garantías constitucionales relacionadas a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, el Debido Proceso, el Acceso a la Justicia y el principio procesal del fondo sobre la forma regulado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo previsto en la Ley N° 29497, para luego llegar a la conclusión si el presente apartado es constitucional o si esta afecta gravemente garantías mínimas procesales que amerita su inaplicación en el presente proceso, a través del control difuso.

QUINTO: Sobre la Tutela Jurisdiccional Efectiva y a un Debido Proceso.-

De conformidad con el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú³, todo ciudadano tiene el derecho y la potestad de acudir a los órganos jurisdiccionales nacionales e internacionales conforme al tipo de pretensión a requerir y la eventual legitimidad o validez que pueda acompañar a su petitorio; asimismo, cada órgano jurisdiccional y las partes tienen la obligación de observar el Debido Proceso en cualquier tipo de procedimiento en donde se valore sus pretensiones, se solucione un conflicto jurídico o se aclare una incertidumbre jurídica.

³ Así como en la Constitución Italiana de 1947 (artículo 24), Constitución Alemana de 1949 (artículos 19.4 y 103.1) y la Constitución Española (artículo 24.1) en el cual se garantiza la preocupación de impedir en el futuro los abusos o desviaciones que tuvieron lugar en el periodo totalitario y al deseo de volver a los ciudadanos su confianza en la administración de justicia. FIGUERUELO BURRIEZA ANGELA, "El Derecho a la Tutela Judicial Efectiva", citado por ABAD YUPANQUI SAMUEL B, "El Proceso Constitucional de Amparo", Edit. Gaceta Jurídica, Lima, 2017, Pág. N° 361.



Tal como lo ha señalado la doctrina constitucional nacional, el Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva es un derecho genérico o complejo que se descompone en otros diversos derechos enumerados dentro de él, y en algunos otros implícitos, entre los cuales destacan el derecho de toda persona de promover la actividad jurisdiccional del Estado y el derecho a la efectividad de las resoluciones⁴; así, el Tribunal Constitucional, conforme a lo recaído en el Exp. N°763-2005-PA/TC, ha referido pues que la misma:

“(…)Es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio. En un sentido extensivo, la tutela judicial efectiva permite también que lo que ha sido decidido judicialmente mediante una sentencia, resulte eficazmente cumplido. En otras palabras, con la tutela judicial efectiva no solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino que se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia (...) En el contexto descrito, considera este Colegiado que cuando el ordenamiento reconoce el derecho de todo justiciable de poder acceder a la jurisdicción, como manifestación de la tutela judicial efectiva, no quiere ello decir que la judicatura, prima facie, se sienta en la obligación de estimar favorablemente toda pretensión formulada, sino que simplemente, sienta la obligación de acogerla y brindarle una sensata como razonada ponderación en torno a su procedencia o legitimidad. No es, pues, que el resultado favorable esté asegurado con solo tentarse un petitorio a través de la demanda, sino tan solo la posibilidad de que el órgano encargado de la administración de Justicia pueda hacer del mismo un elemento de análisis con miras a la expedición de un pronunciamiento cualquiera que sea su resultado. En dicho contexto, queda claro que si, a contrario sensu de lo señalado, la judicatura no asume la elemental responsabilidad de examinar lo que se le solicita y, lejos de ello, desestima, de plano, y sin merituación alguna lo que se le pide, en el fondo lo que hace es neutralizar el acceso al que, por principio, tiene derecho todo justiciable, desdibujando el rol o responsabilidad que el ordenamiento le asigna (...)”

SEXTO: Ahora bien, en lo que respecta al Debido Proceso, desde hace más de una década se reitera que el Debido Proceso es un Derecho Fundamental de toda persona –peruana o extranjera, natural o jurídica- y no solo un principio o derecho de quienes ejercen la función jurisdiccional⁵, en donde se comparte el doble carácter de los derechos fundamentales: es un derecho subjetivo y particular exigible por una persona, y es un derecho objetiva, en tanto que asume una dimensión institucional a ser respetado por todos, debido a que

⁴ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 557.

⁵ Para la autora Eugenia Ariano Deho sostiene que un Debido Proceso es aquel que incorpora garantías mínimas, asegurando a las partes un tratamiento paritario, una paridad de armas al interior del mismo proceso, pero además, es debido el proceso cuando es conocido por un juez auténticamente independiente e imparcial. Texto citado por ABAD YUPANQUI SAMUEL B, “El Proceso Constitucional de Amparo”, Edit. Gaceta Jurídica, Lima, 2017, Pág. N° 366.



lleva implícitos los fines sociales y colectivos de la justicia⁶. Con ello, el referido colegiado constitucional, conforme a lo señalado en los Exp. N° 00090-2004-AA/TC, Exp. N° 3421-2005-HC/TC, Exp. N° 1656-2006-P A/TC, N° 5627-2008-PA/TC, N° 2906-2011-PA/TC y N° 5037-2011-PA/TC, ha observado:

“(...) El Debido Proceso es un derecho fundamental de carácter instrumental que se encuentra conformado por un conjunto de derechos esenciales (como el derecho de defensa, el derecho a probar, entre otros) que impiden que la libertad y los derechos individuales sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho (incluyendo al Estado) que pretenda hacer uso abusivo de éstos (...) Está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. Vale decir que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea éste administrativo -como en el caso de autos- o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal (...) El derecho fundamental al debido proceso no puede ser entendido desde una perspectiva formal únicamente; es decir”, su tutela no puede ser reducida al mero cumplimiento de las garantías procesales formales. Precisamente, esta perspectiva desnaturaliza la vigencia y eficacia de los derechos fundamentales, y los vacía de contenido. Y es que el debido proceso no sólo se manifiesta en una dimensión adjetiva -que está referido a las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales-, sino también en una dimensión sustantiva -que protege los derechos fundamentales frente a las leyes y actos arbitrarios provenientes de cualquier autoridad o persona particular. En consecuencia, la observancia del derecho fundamental al debido proceso no se satisface únicamente cuando se respetan las garantías procesales, sino también cuando los actos mismos de cualquier autoridad, funcionario o persona no devienen en arbitrarios.”

SETIMO: Además, aquella Tutela Procesal Efectiva –en el cual forma parte el Debido Proceso- se circunscribe como una garantía mínima que los particulares y el propio Estado deberán considerar, pues, en su dimensión sustancial, permite que estas garantías mínimas (los cuales no se limitan a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución) se extiendan a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana (artículo 3° de la Constitución Política), o que sean esenciales para cumplir con su finalidad⁷.

Así, en el Exp. N° 2192-2004-AA/TC y N° 02250-2007- AA/TC, el referido órgano jurisdiccional en materia constitucional -TC- prescribió que:

“El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículos 3° y 43°, y plasmado expresamente en su artículo 200°, último párrafo. Si bien la doctrina

⁶ REYNALDO BUSTAMANTE, “Derechos Fundamentales y Proceso Justo”, Lima, 2001, Pág. 236, citado por LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 498.

⁷ Idem, Pág. 514.



suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, prima facie, una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación(...)”.

En sentido similar, la Corte Interamericana destacó que todos los órganos que ejerzan funciones de naturaleza materialmente jurisdiccional, sean penales o no, tienen el deber de adoptar decisiones justas basadas en el respeto pleno a las garantías del debido proceso establecidas en el artículo 8º de la Convención Americana⁸, para ello, bastará con precisar que en el Caso *López Mendoza vs. Venezuela*, sentencia del 1 de septiembre de 2011, la referida corte determinó que cualquiera sea la actuación u omisión de los órganos estatales o particulares dentro de un proceso o procedimiento, sea jurisdiccional, administrativo sancionatorio, corporativo o parlamentario, se debe respetar el derecho al Debido Proceso.

OCTAVO: Del derecho constitucional de Acceso a la Justicia.- El derecho de Acceso a la Justicia es un derecho implícito a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, mediante el cual se asegura a todas las personas el acceso a un

⁸ El artículo 8º de la Convención Americana de los Derechos Humanos prescribe que:

1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.
2. Toda persona inculpada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad. Durante el proceso, toda persona tiene derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas:
 - a) derecho del inculcado de ser asistido gratuitamente por el traductor o intérprete, si no comprende o no habla el idioma del juzgado o tribunal;
 - b) comunicación previa y detallada al inculcado de la acusación formulada;
 - c) concesión al inculcado del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa;
 - d) derecho del inculcado de defenderse personalmente o de ser asistido por un defensor de su elección y de comunicarse libre y privadamente con su defensor;
 - e) derecho irrenunciable de ser asistido por un defensor proporcionado por el Estado, remunerado o no según la legislación interna, si el inculcado no se defendiere por sí mismo ni nombrare defensor dentro del plazo establecido por la ley;
 - f) derecho de la defensa de interrogar a los testigos presentes en el tribunal y de obtener la comparecencia, como testigos o peritos, de otras personas que puedan arrojar luz sobre los hechos;
 - g) derecho a no ser obligado a declarar contra sí mismo ni a declararse culpable, y
 - h) derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior.
3. La confesión del inculcado solamente es válida si es hecha sin coacción de ninguna naturaleza.
4. El inculcado absuelto por una sentencia firme no podrá ser sometido a nuevo juicio por los mismos hechos.
5. El proceso penal debe ser público, salvo en lo que sea necesario para preservar los intereses de la justicia.



tribunal de justicia, de manera directa o a través de un representante, para que –dentro de las garantías mínimas- se sustente la pretensión de la demanda. Asimismo, de la dimensión conceptual de la demanda, **la Judicatura solamente podrá tener la obligación de acoger la pretensión o declarar su improcedencia bajo un análisis razonable, por cuanto, dentro de la necesidad de brindar una tutela idónea e inmediata, no se podrá limitar una acumulación de pretensiones dentro de una medida infra legal.**

Con tal fin, el Tribunal Constitucional ha prescrito, tal como lo señalado en el Exp. N°010-2001-AI/TC, que:

“El Tribunal Constitucional ha sostenido en innumerables oportunidades que el derecho de acceso a la justicia es un componente esencial del derecho a la tutela jurisdiccional reconocido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución. Dicho derecho no ha sido expresamente enunciado en la Carta de 1993, pero ello no significa que carezca del mismo rango, pues se trata de un contenido implícito de un derecho expreso. Mediante el referido derecho se garantiza a todas las personas el acceso a un tribunal de justicia independiente, imparcial y competente para la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter, como lo señala el artículo 8.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos (...) Sin embargo, su contenido protegido no se agota en garantizar el “derecho al proceso”, entendido como facultad de excitar la actividad jurisdiccional del Estado y de gozar de determinadas garantías procesales en el transcurso de él, sino también garantiza que el proceso iniciado se desarrolle como un procedimiento de tutela idóneo para asegurar la plena satisfacción de los intereses accionados. En este sentido, su contenido constitucionalmente protegido no puede interpretarse de manera aislada respecto del derecho a la tutela jurisdiccional “efectiva”, pues, como lo especifica el artículo 25.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos, debe garantizarse el derecho de acceder a un “recurso efectivo”, lo que supone no sólo la posibilidad de acceder a un tribunal y que exista un procedimiento dentro del cual se pueda dirimir un determinado tipo de pretensiones, sino también la existencia de un proceso rodeado de ciertas garantías de efectividad e idoneidad para la solución de las controversias”.

NOVENO: De los principios procesales de Prevalencia del Fondo Sobre la Forma y Veracidad.- La Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 ha otorgado al juzgador diversas potestades jurisdiccionales dentro del proceso para poder equilibrar la desigualdad material de las partes intervinientes, entiéndase trabajador y el empleador, con el marco de administración de justicia; dentro de ello, el Artículo III del Título Preliminar y el literal 1) del artículo 12° de la propia norma, faculta que a los jueces de primera y segunda instancia puedan dirigir e impulsar el proceso, atender la causa de fondo fuera de las formalidades procedimentales fijadas por norma, así como indagar a las partes (a través de preguntas directas, interrogatorios o la formulación dinámica de la teoría del caso) sobre los hechos no descritos en la demanda, con la finalidad que exista una certeza entre lo pretendido y lo corroborado.



Dentro de ellas potestades, se encuentra el principio de Prevalencia del Fondo sobre la Forma, por el cual se admite la posibilidad que el magistrado pueda aplicar las normas jurídicas dentro del marco de la razonabilidad y concentración procesal, en la medida que, dentro de la tramitación del proceso ordinario o abreviado, las vías procedimentales por sí mismas resulten insuficientes en virtud de su carácter general⁹; así, bajo los presentes criterios prácticos, el referido principio procesal intrínseco garantizará que tales órganos jurisdiccionales puedan ejercer plenamente la aplicación de Primacía de la Realidad, Oralidad e Inmediación, dentro de la vinculatoriedad de las vías procedimentales reguladas, peticiones imprecisas o acciones dilatorias de cada parte, con el fin que las deficiencias en cada proceso no permitan el impedimento de una Tutela Jurisdiccional Efectiva¹⁰.

DECIMO: Asimismo, en lo que respecta al principio de Veracidad, también denominada Primacía de la Realidad, la misma tiene por objeto averiguar la verdad material del conflicto, ya sea para confirmar su existencia o para descartarla, mediante la valoración de los medios probatorios ofrecidos en su conjunto, la aplicación de presunciones, sucedáneos, la inversión de la carga probatoria, etc.; para ello, bastará con puntualizar que en la Casación N° 4646-2014-Lima, en lo que respecta a la veracidad, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República precisa:

"El principio de veracidad también ve beneficiado por la oralidad de manera más certera y evidente, a partir de la actuación de las partes, la autenticidad de sus posiciones. Finalmente, los actos procesales son menores en un proceso oral que en uno esencialmente escriturario, con lo cual hace efectivo el principio de concentración".

Tan es cierto lo afirmado, que el propio TC, a través de los Exp. N° 991-2000-AA/TC y N° 2132-2003-AA/TC ha reiterado que:

"El Tribunal Constitucional se ha pronunciado, en forma reiterada, que el principio de primacía de la realidad se encuentra implícitamente en los artículos 22 y 23 de la Constitución, (...) El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto en la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución del trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho, base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (art. 22) y, además, como un objetivo de atención prioritario del Estado (art.23)", asimismo "En caso de discordia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que apareciera de los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos".

Ahora bien, si bien tales principios han permitido que el juez pueda evaluar la controversia de fondo, de conformidad con los actuales fallos jurisprudenciales, la misma no garantiza per se que el propio magistrado pueda irrogarse la facultad de no observar requisitos de procedibilidad esenciales, pues la

⁹GAMARRA VILCHEZ LEOPOLDO, "La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497", Revista Derecho y Sociedad N° 37, Pág. 200 a 211.

¹⁰ Ídem, Pág. 204-205



valoración de los requisitos de admisibilidad o admisión del derecho de acción podrá ser flexible al momento de calificar los diversos actos procesales.

DECIMO PRIMERO: De la inconstitucionalidad de la prohibición de acumulación de pretensiones.- Ante ello, este **Colegiado Superior** advierte que si nuestra Constitución Política del Estado garantiza que los procesos laborales deberán realizarse dentro de un marco de respeto irrestricto a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, un Debido Proceso y sujeto al principio de Acceso a la Justicia, se aprecia que nuestros órganos jurisdiccionales de trabajo solamente podrán rechazar o declarar la improcedencia de una demanda bajo un análisis razonable o cuando se advierta que la relación entre las pretensiones no se ajustan a un derecho material o no guardan cierto grado de conexidad, por cuanto afirmar o resguardar una posición contraria conllevaría a convalidar el inicio de diversos procesos laborales independientes en forma innecesaria (obteniendo dos sentencias consecutivas que pudiesen ser declaradas en forma inmediata, tal como sucede dentro de la realidad jurisdiccional laboral en la actualidad) y obteniendo la vulneración derechos no contemplados dentro de una demanda, tal como se aprecia de la aplicación del plazo de caducidad de 30 días hábiles, por cuanto a partir de ahora la presentación de la primigenia demanda de reconocimiento de una relación laboral no interrumpirá el plazo de caducidad¹¹ ante la posterior acción de reposición al puesto de trabajo.

Por lo que, si el objeto immanente de los procesos laborales en marco de la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo o el Proceso Contencioso Administrativo será alcanzar una tutela procesal idónea, inmediata y adecuada en forma inmediata, resulta claramente contrario que el numeral 2), inciso 3.3) del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 016-2020 prohíba una acumulación de pretensiones (en forma accesorio o subordinada), por cuanto el mismo conllevaría a que los Jueces de Trabajo no tengan ninguna posibilidad material de declarar una sola relación laboral, ordenar la reposición al puesto de trabajo o la indemnización por despido arbitrario, conllevando que los procesos laborales se vuelvan rituales y meramente declarativos, sin lograr una tutela inmediata adecuada al fin solicitado (en este caso a las pretensiones de reposición al puesto de trabajo o la indemnización por despido arbitrario) a la solicitud de declaración de una relación laboral; por cuanto el impedimento de acumulación de pretensiones solamente ocasionará que los trabajadores

¹¹ En efecto, a través de la Casación N° 5983-2014- Moquegua, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Superior de Justicia de la República ha declarado que el plazo de caducidad no admite alguna excepción de interrupción, salvo la imposibilidad de acceder ante un tribunal peruano, por cuanto "(...) Por otro lado, conforme a lo previsto en el artículo 2005° del Código Civil, la caducidad no admite interrupción ni suspensión, salvo en los casos que sea imposible reclamar el derecho ante un tribunal peruano. Esta Suprema Sala considera que este supuesto está referido en el caso que exista una imposibilidad de recurrir ante el Juez peruano por motivos extremos que impidan el funcionamiento del órgano jurisdiccional peruano, sea por caso fortuito o fuerza mayor. En primer lugar se deberá considerar casos de desastres naturales; en segundo el cierre de las dependencias judiciales por motivos atribuibles a actos del hombre. En el caso concreto de autos, se aprecia que la causal de suspensión que se quiere hacer valer está referido al hecho de haber interpuesto con anterioridad otro proceso judicial, situación fáctica diferente a la señalada en la norma citada (...)"



demandantes que ostenten una sentencia declaratoria (en lo que respecta al reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado) no puedan acceder posteriormente un proceso de reposición al puesto de trabajo o a un proceso de indemnización por despido arbitrario, por cuanto se computaría automáticamente el plazo de caducidad de 30 días hábiles, imposibilitando materialmente la ejecución del reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado (a través de la reposición al puesto de trabajo) o acceder a una tutela indemnizatoria.

DECIMO SEGUNDO: Por consiguiente, si se tiene presente que nuestro sistema constitucional prohíbe cualquier tipo de modalidad legal de fraude a la Constitución Política bajo la aplicación de una norma de cobertura, que en el presente caso se adecuaría al numeral 2) del inciso 3.3) del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 016-2020, conforme a lo señalado en el voto mayoritario dentro del Exp. N° 0006-2019-CC/TC (el cual se fundamentará más adelante), se aprecia que el numeral 2) del inciso 3.3) correspondiente al artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 016-2020 no resiste un exhaustivo análisis de constitucionalidad por vulnerar derechos fundamentales anteriormente citados.

Por lo que, se procederá a inaplicar la presente norma en el presente caso en concreto, mediante la aplicación de un control difuso, este **Colegiado Superior** deberá admitir constitucionalmente la posibilidad de acumular las pretensiones procesales de reconocimiento de una relación laboral sujeto al régimen laboral de la actividad privada y a plazo indeterminado con las pretensiones de reposición al puesto de trabajo o la indemnización por despido arbitrario (los cuales si son excluyentes entre sí) dentro de un solo proceso laboral, en cuanto a través del presente proceso laboral, se podrá admitir la declaración de una relación laboral y obtener simultáneamente la vigencia material de la continuidad de la relación laboral a través de la reposición o garantizar la invalidez de la extinción unilateral de la relación laboral, a través del acceso a una tutela indemnizatoria y conforme a su condición laboral.

.....

ASPECTO MATERIAL

CON REFERENCIA PROHIBICION DE LA VARIACION DEL REGIMEN LABORAL

DECIMO TERCERO: Sobre la validez constitucional del Decreto de Urgencia N° 016-2020 con relación a un reconocimiento de un vínculo laboral.- El inciso 3) del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 016-2020 ha previsto literalmente que el reconocimiento de un vínculo laboral establecida en una sentencia judicial solamente será efectiva, dentro de la administración pública, siempre y cuando el trabajador demandante haya accedido a tal puesto de trabajo mediante un concurso público de méritos, pues la variación del régimen laboral solamente resultará aplicable mediante la programación de un nuevo concurso de méritos; en efecto, de la revisión de la citada norma, se glosa lo siguiente:



"(...) Para el caso de reconocimiento de vínculo laboral dispuesto por sentencia judicial, el demandante debe ser incorporado al régimen laboral vigente que corresponda a la Entidad. El cambio de régimen laboral únicamente procede mediante un nuevo concurso público (...)"

Por el contrario, de la revisión de tal apartado normativo, se aprecia que el condicionamiento de la variación del régimen laboral previsto por el Decreto Legislativo N° 1057 (el cual mantendría la condición de un régimen laboral ineficaz por la desnaturalización previa del contrato de locación de servicios) a uno sujeto al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado bajo la sola condición que el mismo se realice mediante un previo concurso de méritos y sujeto a la voluntad de la propia entidad demandada, **conllevaría necesariamente a la vulneración de diversos derechos fundamentales de carácter constitucional dentro del propio proceso laboral, por cuanto tal limitación normativa conllevaría a un claro desconocimiento de la Tutela Jurisdiccional Efectiva, la Necesidad de administrar justicia por vacío o deficiencia de la Ley así como el principio constitucional de Primacía de la Realidad**; pues la potestad de reconocer una relación laboral a plazo indeterminado por la constatación de los hechos (a pesar que no exista una norma expresa dentro del régimen público, con excepción del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR aplicable al régimen privado) se extinguiría fácticamente por la actual necesidad de requerir previamente un concurso público.

En efecto, si un órgano jurisdiccional aplicara literalmente tal contenido normativo conllevaría a que los Jueces de Trabajo no tengan ninguna posibilidad de declarar una sola relación laboral, contraviniendo el inciso 8) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, sin la necesidad de advertir su acceso mediante un concurso público y se podrá limitar sus derechos constitucionales establecido en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú¹²; por cuanto aquel apartado requerirá necesariamente una condición que el trabajador no posee y por el cual conllevaría a la ineficacia del propio proceso de desnaturalización del contrato de locación de servicios y posterior ineficacia del régimen CAS, por cuanto no es el único elemento sustancial para poder fundamentar el acceso a un puesto de trabajo dentro de la administración pública.

DECIMO CUARTO: En ese sentido, considerando que la potestad judicial de determinar el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado forma parte inmanente de la Tutela Jurisdiccional Efectiva y la Necesidad de administrar justicia por vacío o deficiencia de la Ley ¹³ reconocidos en los

¹² El artículo 23° de la Constitución Política del Perú garantiza que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

¹³ Para ello, ya el Tribunal Constitucional ha señalado dentro del Pleno Jurisdiccional recaído en el Exp. N° 0047-2004-AI/TC, que "(...) Esta afirmación se confirma cuando la propia Constitución, en el inciso 8 del artículo 139.º, reconoce el principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley. No requiere de una disposición normativa expresa toda vez que dicha fuente deriva directamente de la función inherente a los órganos jurisdiccionales que la Constitución configura. En efecto, es



incisos 3) y 8) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, se podrá concluir que una norma con rango de ley no podrá desconocer unilateralmente el desarrollo jurisdiccional realizado por más de medio siglo en materia de desnaturalización de los contratos, en cuanto que el propio Tribunal Constitucional ha reiterado que un magistrado no requiere de una disposición normativa expresa para poder ordenar el reconocimiento de una relación laboral unificada, toda vez que dicha fuente deriva exclusivamente de la función inherente de los órganos judiciales que nuestra Constitución Política reconoce.

Para ello, el inciso 3) del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 016-2020 no resistiría un adecuado análisis constitucional al amparo de una reiterada jurisprudencia ordinaria y constitucional en la presente materia.

DECIMO QUINTO: Además, resulta necesario precisar que nuestro sistema constitucional actualmente prohíbe cualquier tipo de modalidad legal de fraude a la Constitución Política bajo la aplicación de una norma de cobertura, que en el presente caso se adecuaría al inciso 3) del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 016-2020, por cuanto ya nuestro órgano máximo de control de la constitución ha requerido, tal como se podrá revisar el voto mayoritario dentro del Exp. N° 0006-2019-CC/TC, que no será suficiente un análisis exclusivamente legalista para poder obtener una manipulación de una institución (en el presente caso, el acceso a la carrera administrativa), pues el mismo será fraudulento si su única finalidad será obtener un beneficio distinto a la proclamada, esto es, la meritocracia dentro de la carrera administrativa.

Para ello, si ya se ha establecido que los incisos 3) y 8) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú permiten que un órgano jurisdiccional de trabajo pueda declarar la desnaturalización de una relación laboral dentro del sector público (por aplicación del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR aplicable al régimen privado), se podrá advertir que la aplicación literal del inciso 3) del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 016-2020 conllevará necesariamente a la convalidación de un fraude a la Constitución Política, pues por la sola limitación normativa de la variación del régimen laboral se restringiría el reconocimiento de los derechos laborales dentro de una relación jurídica emanada del artículo 23° de nuestra carta magna anteriormente citada, la declaración de la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, y convalidando un notorio Abuso de Derecho por parte del Estado.

En ese sentido, del voto del magistrado Eloy Espinoza Saldaña fijado en el Exp. N° 0006-2019-CC/TC y del cual proviene la sentencia en mayoría, se podrá apreciar que la figura de fraude a la constitución es una figura constitucional de control en las actuaciones administrativas, por cuanto:

inherente a la función jurisdiccional la creación de derecho a través de la jurisprudencia (...) Conforme al artículo 139.º, inciso 8 de la Constitución, un principio de la función jurisdiccional es el de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley, debiendo, en tal caso, aplicarse los principios generales del derecho (...)"



"(...) Es necesario indicar que circunscribirse en estos casos a una interpretación de carácter meramente legalista, o "paleopositivista", podría incluso admitir un fraude a la Constitución, el cual consiste en la manipulación de una institución que, si bien es utilizada formalmente, su real propósito es perseguir un objetivo distante de su finalidad. Al respecto, debe señalarse con firmeza que el fraude a la Constitución, y en general toda forma de "ilícitos atípicos", se encuentran proscritos, con claridad, por el artículo 103 de la Constitución, a través de la prohibición expresa del abuso del Derecho, cuando allí se señala que: "La Constitución no ampara el abuso del derecho (...)"

DECIMO SEXTO: Ahora, sobre la necesidad de un concurso público de méritos dentro del reconocimiento de una relación laboral y su estrecha relación con los fundamentos del precedente vinculante Huatuco Huatuco recaído mediante el Exp. N° 5057-2013-PA/TC, se podrá precisar que aquella sentencia vinculante busca -desde el momento de su publicación- que el ingreso, permanencia y ascenso de un trabajador dentro de la administración pública se sujete mediante un orden meritocrático y en salvaguarda de la carrera administrativa, en donde el accionante que se encuentre solicitando la reincorporación al puesto de trabajo, deberá acreditar la existencia de un concurso público respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.

En aquella línea interpretativa, el propio Tribunal Constitucional ha precisado que solamente sería aplicable dicho precedente siempre que se presenten los siguientes elementos: i) cuando el caso se refiera a la desnaturalización de un contrato que puede ser temporal o de naturaleza civil, a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente; y, ii) debe pedirse la reposición en una plaza vacante, presupuestada y que forme parte de la carrera administrativa, al cual corresponde acceder por concurso público de méritos; para ello, se ha detallado en forma expresa:

"(...)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".

DECIMO SETIMO: Por el contrario, si bien es verdad que un precedente vinculante es un mandato de obligatorio cumplimiento dentro de los procesos ordinarios a causa de diversas interpretaciones discordantes en la práctica jurisdiccional; pero, a causa que la Corte Suprema de la República -mediante Casación N° 12475-2014-Moquegua¹⁴- ha determinado diversos criterios

¹⁴ A través de la Casación N° 12475-2014-Moquegua, la Corte Suprema de la República ha establecido que *"(...) En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional 5057-2013-PA/TC JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal considera que en virtud de la facultad de unificación de*



jurisdiccionales dentro del cual se aprecia una lista taxativa de supuestos en los cuales no se aplicará el citado precedente, se aprecia que el acceso al puesto de trabajo por concurso público y mediante plaza presupuestada no es un elemento material indispensable para poder ordenar la variación del régimen laboral a causa de una desnaturalización precedente, por cuanto existen supuestos diferenciadores por el cual se ha aplicado la figura denominada distinguishing (propio del derecho anglosajón) y el cual ha sido adoptado por las Salas Laborales Sociales y Constitucionales de la Corte Suprema de la República y del propio Tribunal Constitucional en posteriores fallos al citado precedente.

En efecto, para tener presente la presente controversia interpretativa y la validez los supuestos de inaplicación, se podrá advertir que el Tribunal Constitucional-a través del Exp. N° 06681-2013-PA/TC- se ha previsto adicionalmente:

"(...) Es claro que el "precedente Huatuco" solo resulta 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. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)".

Así, se deberá tener presente que el precedente vinculante Huatuco Huatuco no se aplicará cuando se evidencie -dentro de la relación laboral integral o parcial de la misma- una constatación del régimen del contrato administrativo de servicios (CAS), pues el mismo no ha formado parte de la carrera administrativa dentro de la función pública.

la jurisprudencia prevista en el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo 017-93-JUS, establecer criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores 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 esté referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo 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 276 o de la Ley n° 24041.
- c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- d) **Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).**
- e) 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.
- 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".



DECIMO OCTAVO: Tan es cierto lo afirmado, que la propia doctrina civil y constitucional ha reafirmado que, mediante la aplicación de la casación, se podrá unificar la jurisprudencia, es decir, mediante el trato igual de casos iguales, el recurso extraordinario podrá generar un beneficio tan relevante como el de asegurar la igualdad en la aplicación de la ley: incrementar la seguridad jurídica¹⁵.

Por lo que, al tener presente que la Corte Suprema de la República y el propio Tribunal Constitucional han establecido jurisprudencialmente que el precedente vinculante, recaído en el Exp. N° 5057-2013-PA/TC, podrá ser inaplicado en supuestos específicos o concretos, tal como en el caso de una constitución de un régimen laboral adscrito de un contrato administrativo de servicios (CAS), **este Colegiado Superior considera expresamente que se deberá reconocer estrictamente aquellos supuestos de inaplicación establecidos en la Casación N° 12475-2014-Moquegua y la sentencia recaída en el Exp. N° 06681-2013-PA/TC** por uno de los supuestos o etapas advertidas dentro de la relación laboral, pues se deberá partir por el rol de unificación ante diferentes interpretaciones y los diversos supuestos de inaplicación advertidos con posterioridad a la emisión del citado precedente vinculante.

Si es así, considerando que el precedente vinculante huatuco no resulta aplicable en los casos en la que se adviertan labores de obreros municipales, advierta la celebración de posteriores contratos CAS o sujeto a un vínculo laboral vigente, con mucha mayor razón no existe una causal válida o legítima por el cual se obligue a los magistrados de trabajo a observar un previo concurso público para poder ordenar el reconocimiento de una relación laboral a consecuencia de la variación del régimen laboral.

DECIMO NOVENO: En lo que respecta a la validez de los Decretos de Urgencia, la misma es una norma con rango constitucional, como fuerza de ley; en donde la denominación "Rango de Ley" se encuentra fundamentada en el inciso 4) del artículo 200° de la Carta Magna y en donde la presente norma podrá ser objeto de un proceso de inconstitucionalidad y conforme a su ubicación dentro del sistema de fuentes del Derecho.

Por otro lado, la adjudicación del carácter "Fuerza de Ley" se encuentra reconocida expresamente en el inciso 19) del artículo 118° la Constitución, en donde se ha precisado que:

a) **El control jurídico** es realizado por los órganos judiciales, en donde este control jurisdiccional comprende el estricto control constitucional al cual se encuentra sujeto toda norma, teniendo en cuenta que no deberán existir zonas o lugares exentos al control de constitucionalidad dentro de un Estado Constitucional de Derecho, a través de un control difuso o concentrado.

¹⁵ DELGADO CASTRO JORDY y DIAZ GARCIA IVAN, "La unificación de la jurisprudencia pretendida por el recurso extraordinario. Ventajas y Problemas", Revista de Derecho de la Universidad Católica del Norte, Año 18, N° 02, Coquimbo, 2011, Pág. N° 275 a 304. El presente trabajo lo podrá realizar en el siguiente link: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532011000200010



b) **El control constitucional difuso**, el cual se encuentra regulado en el artículo 138° de la Constitución Política, consistente en el deber que tienen los jueces de preferir la norma constitucional sobre las normas legales que resulten aplicables al caso en concreto, de modo tal que en caso de conflicto la norma legal es inaplicable al caso en cuestión. Por tanto, si en el marco de un proceso judicial se invoca la aplicación de un decreto de urgencia, el Juez se encontrará habilitado para disponer su inaplicación en caso considere que el mismo es inconstitucional. Inclusive, en caso algún ciudadano considere que el decreto de urgencia en cuestión contenga medidas que afecten directa y concretamente algún derecho constitucional.

Con razón a ello, aunado su inconstitucionalidad material, se deberá tener presente que el inciso 3) del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 016-2020 no resiste un exhaustivo análisis de constitucionalidad por vulnerar derechos fundamentales anteriormente citados; por lo que, se procederá a inaplicar la presente norma en el presente caso en concreto mediante la aplicación de un control difuso y se deberá reconocer la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

.....

VIGESIMO: Respecto al contrato de trabajo temporal por suplencia.- El contrato de suplencia tiene como causa exclusiva de sustituir las ausencias de otros trabajadores o hacer frente a los desajustes que pueda ocasionar la ausencia del trabajador¹⁶, garantizando el derecho de reincorporación a su puesto de trabajo una vez concluida la suspensión.

Así, el artículo 61° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha regulado lo siguiente:

"El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo (...)"

VIGESIMO PRIMERO: De ello, la propia doctrina laboralista ha precisado en forma recurrente que las labores a desarrollar en tales casos no serán temporales por su propia naturaleza, sino solamente en virtud de la situación

¹⁶ SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, "Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada", Edit. Gaceta Jurídica, Segunda Edición, 2008, Pág. 56.



creada por la suspensión del contrato del sustituido¹⁷, por cuanto las obligaciones asumidas se deberán circunscribir estrictamente al puesto o cargo (entiéndase por puesto de trabajo o función, sin exclusión) sustituido, pues -en caso contrario- no tendría sentido sostener una suplencia cuando se asume una función ajena o no relacionada a la misma, conllevando a una arbitrariedad realizada por el propio empleador¹⁸.

Ahora bien, también se deberá precisar que dentro del contrato de suplencia se podrán admitirse excepciones (vinculados especialmente con la sustitución de trabajadores que desarrollan labores de responsabilidad o que precisan un alto nivel de experiencia¹⁹), pues nuestra legislación admite la ejecución de sustituciones “en cadena” y la apertura de diversos tipos de suplencia, siempre y cuando los mismos sean justificados y razonables; caso contrario, nos encontraremos dentro de un supuesto de desnaturalización de contrato por simulación relativa contemplado en el inciso d) del artículo 77° de la LPCL.

Con lo señalado precedentemente, este Colegiado Superior estima que el trabajador suplente solamente deberá asumir las obligaciones o responsabilidades propias del puesto o función de trabajo encargado (el cual se sujeta al puesto o cargo, en referencia al desempeño de las funciones conforme a criterios constitucionales), por cuanto validar un ius variandi en sentido amplio por parte del empleador, no se permitiría observar el objeto del contrato de suplencia, al solamente difuminarse el rol de la suplencia que el trabajador debería realizar y no calificarse cuál sería la función que el trabajador suplente debería reemplazar sobre el trabajador titular.

VIGESIMO SEGUNDO: Respecto a la causal de desnaturalización por laborar un periodo mayor al tope máximo de 5 años.- Con referencia a la presente causal, se advierte que el artículo 74° de la LPCL ha previsto de manera expresa que es causal de desnaturalización, en términos generales a todos los contratos temporales, la continuidad de prestación por más de 05 años, al momento de normarse lo siguiente:

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

¹⁷ Ibídem, Pág. N° 59

¹⁸ Para el autor SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, la suplencia se deberá atener al puesto de trabajo a ocupar por el sustituto, pues no cabe duda de que este habrá de ser normalmente el del sustituido (si no, como es obvio, no podría hablarse de una sustitución). Asimismo, para el autor ELMER ARCE ORTIZ en su obra denominada “*Estabilidad Laboral y Contratos Temporales*”, Cuadernos de Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP, 2006, Pág. 22, refiere que ahora las empresas podrán variar las labores de un trabajador que realiza labores habituales, estables o permanentes de la empresa, sea aplazo fijo o indeterminado, dejando abierto que tipos de labores se podrían desempeñar, colisionando de esta manera la lógica del contrato de suplencia y sin aplicar una causa razonable.

¹⁹ SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, “*Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada*”, Edit. Gaceta Jurídica, Segunda Edición, 2008, Pág. 59.



Por lo que, de una inmediata revisión de la misma, se podrá apreciar que esta causal también podrá ser analizada al momento de advertirse una desnaturalización del contrato sujeto a suplencia, pues el plazo de 05 años será el tope máximo establecido en nuestra legislación para poder materializar (de manera estándar) todo tipo de contratos modales dentro de nuestro sistema peruano; al ser una modalidad de impugnación que forma parte de un Orden Público nacional así como constitucional, el cual los órganos jurisdiccional deberán respetar y considerar al momento de evaluar la presente causa en todo tipo de contrato temporal en el cual se solicite su desnaturalización.

En efecto, si dentro de la doctrina laboral nacional se ha considerado que la causa de desnaturalización por haber laborado fuera del tope máximo de contratación (con excepción del contrato modal por servicio específico) es un mandato sujeto a un Orden Público sujeto a una prolongación fáctica de tal hecho²⁰, consideramos que tal evaluación también se deberá incluir dentro del supuesto de desnaturalización de la suplencia, al existir la necesidad de limitar legalmente esta modalidad de contrato e impedir arbitrariedades.

VIGESIMO TERCERO: Respecto a ese concepto, si bien es verdad que, de una revisión literal del artículo 61° de la LPCL, podría admitirse una aparente interpretación dentro del cual el plazo del contrato de suplencia podrá durar conforme a las necesidades que requiera el empleador, al precisarse concretamente:

"(...) Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias (...)"

Sin embargo, este **Colegiado Superior** considera que una interpretación solamente literal de la misma puede colisionar con el principio de razonabilidad de interdicción de la arbitrariedad reconocidos a nivel jurisprudencial por parte del Tribunal Constitucional, en cuanto la sola disposición del plazo a potestad del empleador podrá motivar que el contrato de suplencia pueda extenderse a periodos superiores a los 5 años o que los mismos puedan ocasionar contratos de suplencia durante periodos mayores de 10 o 15 años sin sujetarse a un término concreto, los cuales resultarían claramente irrazonables y perjudiciales a los derechos del trabajador.

En efecto, a pesar que una interpretación del citado artículo 61° de la LPCL o la realizada a través de la Casación N° 12493-2015-Lam bayequé, expedida por la

²⁰ Para el autor SANGUINETI RAYMOND WILFREDO en su obra denominada “*Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada*”, Edit. Gaceta Jurídica, Segunda Edición, 2008, Pág. 114; la causa de desnaturalización de laborar fuera de las formalidades establecidas por la legislación estima que ha existido ab initio un uso abusivo de las modalidades que regula (es posible que se haya tratado realmente de un contrato dirigido a atender necesidades transitorias), sino solo una prolongación de facto de este, más allá del tiempo estipulado. Para ello, afirma que, al haber decaído con ello la justificación de la temporalidad del vínculo, esta presume juris et de jure que la intención al mantener su ejecución ha sido la de prorrogarlo por tiempo indefinido.

Así, lo más razonable sería entender que la conversión ex lege de los contratos opera rebasados el plazo estipulado inicialmente o sus prórrogas, aun si estos son inferiores al máximo legal, la norma no opta por esta solución.



Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República, se pueda determinar que el plazo máximo de 05 años no resultará aplicable al contrato de suplencia, al prevalecer las necesidades del empleador en todas las circunstancias, al indicar:

“(...) El contrato sujeto a modalidad de naturaleza accidental - suplencia, se define como aquél celebrado entre un empleador y un trabajador, con la finalidad de que se sustituya a un empleado estable de la empresa, cuyo vínculo se encuentre suspendido (suspensión perfecta o imperfecta) por alguna causa justificada, prevista en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias, de conformidad con el artículo 61° de la acotada norma (...)”

Sin embargo, consideramos que tal interpretación literal generadora de actos desproporcionados dentro del plazo de contratación (es decir, garantizar periodos prolongados de suplencia que excedan un periodo de 10 o 15 años en ejercicio de la misma labor), podrá ser limitada adecuadamente si sus alcances se sujetan al tope máximo de 5 años previsto en el artículo 74° de la LPCL; por cuanto, a través de tal interpretación sistemática, se podrá ajustar constitucional y generalmente los objetos de la contratación de la suplencia conforme a una real necesidad sujeto a un estricto carácter temporal, pues a través de la misma se podrá sostener que todos los contratos temporales previstos en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR si estarán sujetos a un tope temporal máximo, salvo excepciones claramente sustentadas.

VIGESIMO CUARTO: Ahora bien, a pesar que dentro del contrato de suplencia se adviertan situaciones excepcionales dentro del cual se pueda admitir válidamente la superación del plazo máximo de 05 años, tales como la designación de un mandato político o el desarrollo de estudios especializados o superiores²¹; también consideramos que la designación de un periodo mayor del plazo máximo a los 5 años, conforme al nuevo desempeño del trabajador titular, deberá estar especialmente sustentado mediante un periodo temporal claramente determinable y no sujetarse a un nuevo periodo no sujeto a control por parte de nuestra legislación, pues tal asignación discrecional solamente suspendería materialmente la causal de desnaturalización por superar el plazo máximo.

Para tal finalidad, se éste **Colegiado Superior** nuevamente considera que los supuestos excepcionales de superación del periodo máximo de contratación

²¹ Conforme a lo señalado por autor ELMER ARCE ORTIZ en su obra denominada “*Estabilidad Laboral y Contratos Temporales*”, Cuadernos de Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP, 2006, Pág. 24, si bien se puede afirmar que no existe un plazo máximo fijado legalmente, pero el mismo genera incertidumbre; a pesar que pudiesen apreciarse situaciones excepcionales en donde la causa de contratación por suplencia sería válida (tales como la designación de un cargo público) si se advierte un periodo concreto de duración, tal como sucede dentro de los mandatos municipales por 4 años.



dentro de esta modalidad de contratación, deberá estar estrictamente justificado y determinado dentro del contrato o conforme a la evaluación de la actividad realizada por el titular de la plaza, en cuanto se reitera que admitir un supuesto de suplencia en donde la actividad del trabajador suplente se encuentre siempre sujeto a una actividad temporal difusa o no supeditado a un control legal o jurisdiccional; simplemente impediría cualquier tipo de posibilidad de admitir un tipo de interpretación sistemática entre los artículos 61° y 74° de la LPCL dentro de cada caso concreto, al solamente sobresalir la posibilidad discrecional y arbitraria del empleador al momento de fijar el plazo de contratación, sin existir una evaluación del mismo pueda ocasionar el desarrollo de plazos claramente excesivos dentro de la propia realidad.

VIGESIMO QUINTO: Con lo que, a pesar que no exista una norma que admita expresamente la interrelación entre la causal de la desnaturalización de un contrato temporal conforme a la superación máximo con el plazo estipulado en el artículo 74° con el plazo presuntamente especial contemplado en el artículo 61° de la LPCL, consideramos que los mismos si pueden interrelacionarse conforme a un nivel de interpretación constitucional; pues a este nivel de interpretación superior a la propia legalidad, se admitirá la posibilidad que una sola interpretación literal del artículo 61° de la LPCL pueda ocasionar serios actos arbitrarios e irrazonables anteriormente descritos, en cuanto nuevamente la sola vigencia del plazo –conforme a la exigencia de las necesidades- ocasionará el establecimiento de periodos mayores de 10 o 15 años sin sujetarse a un término concreto.

Al respecto, si advertimos que el principio de interdicción de la arbitrariedad (sea legislativa o fáctica), reconocida a través del Exp. N° 0090-2004-AA/TC por parte del Tribunal Constitucional, proscribire inmediatamente una interpretación o actos materiales claramente contrarios a la razonabilidad o sujeto a la sola conducta tiránica de una de las partes, al apreciar:

“(...) Lo arbitrario será todo aquello carente de vínculo natural con la realidad (...) El concepto de arbitrario aparece tres acepciones igualmente proscritas por el derecho: a) lo arbitrario entendido como decisión caprichosa, vaga e infundada desde la perspectiva jurídica; b) lo arbitrario entendido como aquella decisión despótica, tiránica y carente de toda fuente de legitimidad; y c) lo arbitrario entendido como contrario a los principios de razonabilidad y proporcionalidad jurídica (...)”

Se aprecia la constitución de elementos constitucionales que permiten relacionar la causal de desnaturalización del contrato temporal por superar el periodo máximo del contrato con el la justificación del contrato de suplencia; en cuanto se reitera que la única excepción de validez en la superación de tal plazo solamente se admitirá conforme a la constatación de un periodo claramente determinado dentro del motivo de la suplencia (el periodo a suplir en la realidad) o se pueda evaluar el periodo específico definitivo de sustitución por parte del trabajador titular.

VIGESIMO SEXTO: Al caso en concreto (Agravios N°01 y N°02).- En lo que respecta a la revisión de los actuados, **la parte demandante** reitera que el



órgano jurisdiccional no ha motivado la pretensión de desnaturalización del contrato de suplencia conforme a una necesidad transitoria, en cuanto no se ha evaluado mínimamente que, dentro del proceso, esta parte procesal ha superado el plazo máximo de 5 años.

Sobre lo expuesto, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** concluye que la presente demanda es infundada, por cuanto esta parte procesal no ha superado el plazo máximo de 5 años (al solamente laborar 04 años y 03 meses), al existir un periodo de interrupción de la relación laboral (del 01 de julio de 2016 al 31 de octubre de 2018).

VIGESIMO SETIMO: Ahora, de la revisión de los medios probatorios ofrecidos, este **Colegiado Superior** considera que el objeto de debate de centra la desnaturalización de los contratos de suplencia conforme a la causal de superación del plazo máximo de 05 años establecido en el artículo 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; por cuanto se afirma que la parte demandante laboró dentro de una suplencia y superando el plazo máximo de 05 años.

Ahora bien, si se aprecia el objeto del contrato sujeto a suplencia, se podrá advertir los siguientes elementos:

a) Suplencia de Lino Marino Reyes Garriazo

“(...) Clausula Primera.- EL EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al desarrollo nacional, que requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia del señor Reyes Garriazo Lino Marino, trabajador estable de la institución, quien se desempeña como TECNICO ADMINISTRATIVOII, el mismo que por razones de otorgamiento de una encargatura se ausentará del 01/04/2019 al 30/06/2019 (...)”

b) Suplencia de Tataje Castro Armanda Sonia

“(...) Clausula Primera.- EL EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al desarrollo nacional, que requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia del señora Armanda Sonia Tataje Castro, trabajadora estable de la institución, quien se desempeña como TECNICO ADMINISTRATIVOII, el mismo que por razones de otorgamiento de una encargatura se ausentará del 01/11/2018 al 30/11/2018 (...)”

c) Suplencia de Milthon Javier Torres Trujillo

“(...) Clausula Primera.- EL EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al desarrollo nacional, que requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia del



señor Milthon Javier Torres Trujillo, trabajador estable de la institución, quien se desempeña como TECNICO ADMINISTRATIVOII, el mismo que por razones de otorgamiento de una encargatura se ausentará del 01/12/2017 al 31/12/2017 (...)

“(...) Clausula Primera.- EL EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al desarrollo nacional, que requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia del señor Milthon Javier Torres Trujillo, trabajador estable de la institución, quien se desempeña como TECNICO ADMINISTRATIVOII, el mismo que por razones de otorgamiento de una encargatura se ausentará del 01/11/2017 al 30/11/2017 (...)

“(...) Clausula Primera.- EL EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al desarrollo nacional, que requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia del señor Milthon Javier Torres Trujillo, trabajador estable de la institución, quien se desempeña como TECNICO ADMINISTRATIVOII, el mismo que por razones de otorgamiento de una encargatura se ausentará del 01/10/2017 al 31/10/2017 (...)

“(...) Clausula Primera.- EL EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al desarrollo nacional, que requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia del señor Milthon Javier Torres Trujillo, trabajador estable de la institución, quien se desempeña como TECNICO ADMINISTRATIVOII, el mismo que por razones de otorgamiento de una encargatura se ausentará del 01/09/2017 al 30/09/2017 (...)

“(...) Clausula Primera.- EL EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al desarrollo nacional, que requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia del señor Milthon Javier Torres Trujillo, trabajador estable de la institución, quien se desempeña como TECNICO ADMINISTRATIVOII, el mismo que por razones de otorgamiento de una encargatura se ausentará del 01/08/2017 al 31/08/2017 (...)

“(...) Clausula Primera.- EL EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al desarrollo nacional, que requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia del señor Milthon Javier Torres Trujillo, trabajador estable de la institución, quien se desempeña como TECNICO ADMINISTRATIVOII, el mismo que por razones de otorgamiento de una encargatura se ausentará del 01/07/2017 al 31/07/2017 (...)

“(...) Clausula Primera.- EL EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la



Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al desarrollo nacional, que requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia del señor Milthon Javier Torres Trujillo, trabajador estable de la institución, quien se desempeña como TECNICO ADMINISTRATIVOII, el mismo que por razones de otorgamiento de una encargatura se ausentará del 01/06/2017 al 30/06/2017 (...)

“(...) Clausula Primera.- EL EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al desarrollo nacional, que requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia del señor Milthon Javier Torres Trujillo, trabajador estable de la institución, quien se desempeña como TECNICO ADMINISTRATIVOII, el mismo que por razones de otorgamiento de una encargatura se ausentará del 01/05/2017 al 31/05/2017 (...)”

“(...) Clausula Primera.- EL EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al desarrollo nacional, que requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia del señor Milthon Javier Torres Trujillo, trabajador estable de la institución, quien se desempeña como TECNICO ADMINISTRATIVOII, el mismo que por razones de otorgamiento de una encargatura se ausentará del 01/09/2016 al 30/09/2016 (...)”

“(...) Clausula Primera.- EL EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al desarrollo nacional, que requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia del señor Milthon Javier Torres Trujillo, trabajador estable de la institución, quien se desempeña como TECNICO ADMINISTRATIVOII, el mismo que por razones de otorgamiento de una encargatura se ausentará del 01/01/2016 al 31/03/2016 (...)”

d) Suplencia de Isabel del Rosario Gaspar Reymundo

“(...) Clausula Primera.- EL EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al desarrollo nacional, que requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia de la señora Isabel del Rosario Gaspar Reymundo, trabajador estable de la institución, quien se desempeña como TECNICO ADMINISTRATIVOII, el mismo que por razones de otorgamiento de una encargatura se ausentará del 01/06/2015 al 30/06/2015 (...)”

“(...) Clausula Primera.- EL EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al desarrollo nacional, que requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia de la señora Isabel del Rosario Gaspar Reymundo, trabajador estable de la institución,



quien se desempeña como TECNICO ADMINISTRATIVOII, el mismo que por razones de otorgamiento de una encargatura se ausentará del 01/05/2015 al 31/05/2015 (...)

“(...) Clausula Primera.- EL EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al desarrollo nacional, que requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia de la señora Isabel del Rosario Gaspar Reymundo, trabajador estable de la institución, quien se desempeña como TECNICO ADMINISTRATIVOII, el mismo que por razones de otorgamiento de una encargatura se ausentará del 01/04/2015 al 30/04/2015 (...)”

“(...) Clausula Primera.- EL EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al desarrollo nacional, que requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia de la señora Isabel del Rosario Gaspar Reymundo, trabajador estable de la institución, quien se desempeña como TECNICO ADMINISTRATIVOII, el mismo que por razones de otorgamiento de una encargatura se ausentará del 01/03/2015 al 31/03/2015 (...)”

“(...) Clausula Primera.- EL EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al desarrollo nacional, que requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia de la señora Isabel del Rosario Gaspar Reymundo, trabajador estable de la institución, quien se desempeña como TECNICO ADMINISTRATIVOII, el mismo que por razones de otorgamiento de una encargatura se ausentará del 01/01/2015 al 31/01/2015 (...)”

“(...) Clausula Primera.- EL EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al desarrollo nacional, que requiere de la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia de la señora Isabel del Rosario Gaspar Reymundo, trabajador estable de la institución, quien se desempeña como TECNICO ADMINISTRATIVOII, el mismo que por razones de otorgamiento de una encargatura se ausentará del 01/07/2014 al 31/07/2014 (...)”

Por lo que, si bien se pudiese apreciar una aparente validez a la excepción de inaplicación de la causal de desnaturalización por superar el periodo de 05 años por la advertencia de una determinación concreta dentro del periodo de las encargaturas ejercidas por los trabajadores titulares; por el contrario, este **Colegiado Superior** se aprecia que, dentro del periodo de tales encargaturas, no se aprecia un periodo específico o definitivo conforme a un criterio razonable, por cuanto se aprecia que la mayoría del periodo asignado a las encargaturas se ha sujeto a un periodo mensual.

VIGESIMO OCTAVO: En ese sentido, al apreciar que las renovaciones de tales encargaturas han sido sujetas a periodos mensuales continuos, no se aprecia razonablemente que esta renovación mensual de las encargaturas



permita sustentar la superación del plazo máximo establecido en el artículo 74° de la LPCL; pues no se advierte que la mayoría de las encargaturas señaladas hayan tenido un periodo temporal definitivo concreto al momento de celebrarse inicialmente el contrato, pues tal asignación siempre ha estado propenso a una renovación mensual y constante por parte del empleador.

Con ello, al no apreciarse un lapso temporal determinado de aquellos contratos de suplencia que la sola renovación mensual de los mismos, no se advierte constitucionalmente (conforme a los principios de razonabilidad e interdicción de la arbitrariedad) la posibilidad de extender el periodo máximo de contratación para poder admitir la vigencia del contrato de suplencia impugnado; al observarse que esta renovación de esta modalidad contratación solamente garantizaría una extensión desproporcionada e irrazonable del plazo contratado (dentro de los actos materiales o reales), en cuanto no se sabría con certeza el periodo exacto de contratación inicial, del cual se pretende sustentar el contrato de suplencia, si siempre se admitirá una renovación sujeto a un carácter mensual y no sujeto a un límite razonable.

Por lo que, al apreciar que la relación laboral se ha desarrollado del 01 de abril de 2014 hasta la fecha de la declaración dentro de la sentencia de primera instancia, no se advierten motivos jurídicos suficientes para poder denegar una causal de desnaturalización del contrato de suplencia por haber superado el límite de contratación; por cuanto se advierte que ha superado con creces los 05 años establecido en el artículo 74° de la LPCL y sin sustentar idóneamente alguna razón suficiente para poder aplicar alguna excepción a aquel plazo máximo, conforme a los principios constitucionales anteriormente señalados.

Así, se reconoce la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde la fecha de inicio de sus actividades, conforme a la desnaturalización del presente contrato de suplencia.

Con lo que, **será admisible el agravio deducido por la parte demandante;** por lo que, reformándola, se declara fundada la demanda, ordenando el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 01 de abril de 2014 en adelante.

.....

VIGESIMO NOVENO: Sobre la discontinuidad de la relación laboral.- Ahora bien, en lo que respecta a la consecuencia de la desnaturalización de un contrato temporal sobre el total periodo de la relación laboral, se deberá dejar expresa constancia que la desnaturalización de un periodo laborado (a causa de un contrato específico, sea por la modalidad de servicio específico o la de una suplencia) conllevará a la declaración de una relación laboral a plazo indeterminado en forma integral, por cuanto la misma será causa de la válida aplicación de los principios de "Continuidad Laboral" y la "Condición más Beneficiosa", los cuales son ejes rectores dentro de la interpretación de las normas laborales, salvo que -dentro del periodo demandado- se aprecien diversos lapsos de discontinuidad mayores a los 30 días.



En efecto, en caso de una duda razonable sobre la desnaturalización de toda la relación laboral a consecuencia de la invalidez de cierto periodo específico, se deberá considerar los fundamentos esgrimidos a través de la Casación N° 12470-2014-Cusco, la Segunda Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República ha establecido claramente que:

*"(...) Habiéndose concluido precedentemente, que los contratos bajo la modalidad para servicio específico han sido desnaturalizados; en consecuencia, **existe una relación laboral a plazo indeterminado, resulta acorde a Ley, la desnaturalización de los contratos de naturaleza accidental de suplencia celebrados, posteriormente, conforme se verifica autos, en aplicación de los principios de: "continuidad" y "condición más beneficiosa"**; mas aún, si no se ha cumplido con lo prescrito en el artículo 63° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, puesto que en los contratos, referidos, se establece que la actora suplirá a un trabajador estable de la institución, quien se desempeña como secretario judicial, sin embargo, del documento que corre en fojas ciento uno, se aprecia que la actora ha desempeñado labores como especialista de audio. En ese sentido, se colige una relación laboral a plazo indeterminado (...)"*

TRIGESIMO: Asimismo, sobre la discontinuidad de la relación laboral por un periodo mayor a los 30 días, a través de la Casación N° 18751-2017, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, se ha interpretado que no operará el principio de continuidad laboral si existe un periodo no laborado mayor a un lapso de 45 días consecutivos, pues:

*"(...) En este orden de ideas, se tiene entonces que la prestación de servicios de la actora se desarrolló en dos períodos: del uno de marzo de dos mil cinco al veintiocho de febrero de dos mil nueve y del quince de abril de dos mil nueve al veintiocho de febrero de dos mil catorce, **con una interrupción de cuarenta y cinco días (45) en la prestación de servicios, lapso de tiempo que se encuentra fuera de cualquier margen de razonabilidad que pudiera ameritar la aplicación del principio continuidad para determinar la prestación de servicios de la actora de forma continua e ininterrumpida, más aún si no ha logrado acreditar la prestación de servicios efectiva durante dicho período (...)** Por ello, objetivamente operó el plazo prescriptorio respecto al primer período anotado, toda vez que la fecha máxima para accionar por los derechos derivados del mismo era el veintiocho de febrero de dos mil trece, y teniendo en cuenta que la demanda fue interpuesta el doce de mayo de dos mil catorce, no asiste a la actora el derecho a reclamar los beneficios por tal período (...) En consecuencia, teniendo en consideración que existieron dos períodos distintos en la prestación de servicios de la demandante a favor de la demandada, y que su vinculación con la entidad durante el segundo período fue mediante Contratos Administrativos de Servicios, tal contratación por el segundo período resulta válida y no acumulable al primer período, que es independiente de aquel (...)"*

Por tal razón, en caso se advierta una desnaturalización de cierto periodo contratado, el mismo será causal para declarar jurisdiccionalmente la



constitución de una relación laboral a plazo indeterminado por todo el periodo laborado en la entidad demandada, por ser el efecto inmediato de la aplicación de los principios laborales de continuidad y la de condición más beneficiosa; salvo un periodo de inactividad mayor a los 30 días.

TRIGESIMO PRIMERO: Al caso en concreto (**Agravio N° 02**).- En lo que respecta a la revisión de los actuados, **la parte apelante** argumenta que el órgano jurisdiccional no ha motivado la pretensión de desnaturalización del contrato de suplencia conforme a una necesidad transitoria, en cuanto no se ha evaluado mínimamente que, dentro del proceso, esta parte procesal ha superado el plazo máximo de 5 años.

Sobre lo expuesto, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** concluye que la presente demanda es infundada, por cuanto esta parte procesal no ha superado el plazo máximo de 5 años (al solamente laborar 04 años y 03 meses), al existir un periodo de interrupción de la relación laboral (del 01 de julio de 2016 al 31 de octubre de 2018).

TRIGESIMO SEGUNDO: De ello, conforme a los argumentos jurídicos descritos en los párrafos precedentes, este **Colegiado Superior** observa que el órgano jurisdiccional de primera instancia sostiene que los 04 años y 03 meses asignados a la vigencia del contrato de suplencia se sustenta en un periodo de inactividad (discontinuidad de la relación laboral) entre el 01 de julio de 2016 al 31 de octubre de 2018; por el contrario, de la revisión de los actuados, se aprecia un claro vicio de motivación al momento de sustentar un periodo de interrupción de una relación laboral conforme a tal acto fáctico de inactividad laboral, por cuanto de la verificación de la Constancia de Pagos ofrecido por la entidad demandada, se aprecia que la parte demandante ha recibido remuneraciones mensuales y continuas durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019.

Con lo que, al apreciar la prestación de una relación laboral continua y permanente, no se advierten elementos probatorios que pueda sustentar un periodo de discontinuidad laboral que pueda validar un periodo laborado solamente por 04 años y 03 meses; en cuanto de aquel documento presentado por el propio Poder Judicial se aprecia una actividad continua y el cual supera ampliamente el límite máximo de validez del periodo contratado desde el 01 de abril de 2014 en adelante.

En base a ello, **corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandante**; por lo que, reformándola, se declara la invalidez de un presunto periodo de discontinuidad de la relación laboral del 01 de julio de 2016 al 31 de octubre de 2018.

.....

III. PARTE RESOLUTIVA:



Por los fundamentos expuestos, este Colegiado, con la autoridad que le confiere el artículo 138º de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

HA RESUELTO:

1.- REVOCAR la Sentencia N°007-2020 contenida mediante Resolución N°02, de fecha 10 de enero de 2020, en el cual se declaró infundada la demanda; por lo que, reformándola, se declaró fundada la demanda, ordenando lo siguiente:

- a) El reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 01 de abril de 2014 en adelante, conforme a la desnaturalización del contrato de suplencia.

En los seguidos por **KARLA DEL ROCIO CORREA CUBAS DE LUQUE** contra el **PODER JUDICIAL**, sobre desnaturalización de contratos temporales; y los devolvieron al juzgado de origen. Notifíquese.-

LJBB