

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

CASACIÓN LABORAL N° 12493-2015
LAMBAYEQUE
Reconocimiento de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO – NLPT

SUMILLA: *Cuando en un contrato accidental de suplencia no se identifique al trabajador estable de la empresa cuyo vínculo se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la ley, se entenderá que el mismo se encuentra desnaturalizado conforme lo previsto en el artículo 61° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

Lima, veinte de setiembre de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número doce mil cuatrocientos noventa y tres, guion dos mil quince, guion **LAMBAYEQUE**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A.**, mediante escrito de fecha quince de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos cuarenta y seis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha uno de julio de dos mil quince, que corre en fojas quinientos veintinueve a quinientos treinta y ocho, que **confirmó** la **Sentencia** apelada de fecha dieciocho de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y tres a cuatrocientos cincuenta y tres, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por **Luis Fernando Vilela Callirgos**, sobre reconocimiento de vínculo laboral y reposición.

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha siete de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento siete a ciento diez del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por las siguientes causales: **i) infracción normativa del segundo párrafo del artículo 74°, y ii) el literal d) del**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12493-2015
LAMBAYEQUE**

**Reconocimiento de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

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, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto. Es importante precisar que, de advertirse la infracción normativa invocada corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497 ¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, el recurso devendrá en infundado.

CONSIDERANDO:

Primero: Pretensión del demandante y pronunciamientos de las instancias de mérito.

a) Demanda: De la revisión de los actuados, se verifica que de fojas ciento veintiocho a ciento cuarenta y tres, corre la demanda interpuesta por el demandante, Luis Fernando Vilela Callirgos contra Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A.; en la que postuló como pretensión, se declare la existencia de un contrato a plazo indeterminado desde el catorce de febrero de dos mil trece al quince de mayo de dos mil catorce y como consecuencia de ello se ordene su reposición al puesto de trabajo que venía ocupando hasta antes de su despido o en otro puesto de similar categoría y condiciones de trabajo.

¹ Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12493-2015
LAMBAYEQUE**

**Reconocimiento de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

b) Sentencia de primera instancia: La Jueza del Juzgado Unipersonal Penal Mixto de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, declaró fundada la demanda; al sostener que el contrato de naturaleza accidental de suplencia suscrito por el periodo del catorce de febrero de dos mil trece al quince de agosto del 2013, se desnaturalizó, por cuanto no se enmarcó dentro de los alcances de lo dispuesto en el artículo 61º del Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que concluyó que la empresa demandada simuló el contrato sujeto a modalidad de naturaleza accidental para encubrir uno a plazo indeterminado; careciendo de eficacia los demás contratos sujetos a modalidad suscritos con posterioridad. En atención a ello el accionante únicamente podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad; por lo que se ordenó reincorporar al demandante en el cargo que venía desempeñando a la fecha de su cese o a uno similar categoría y condiciones de trabajo.

c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado Superior de la Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha uno de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos veintinueve a quinientos treinta y ocho, procedió a confirmar la sentencia apelada, por similares argumentos, agregando que la causa objetiva de contratación contenida en los contratos, tanto de suplencia como por servicio específico tienen el mismo tenor de la causa de justificación que se asignó al contrato de fecha dieciséis de agosto de dos mil trece, el cual se redactó según lo dispuesto por el artículo 61º del Decreto Supremo N°003-97-TR, es decir como un contrato de suplencia .

Segundo: Infracción normativa.

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que

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

CASACIÓN LABORAL N° 12493-2015
LAMBAYEQUE
Reconocimiento de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO – NLPT

anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo.

Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento.

Conforme a las causales de casación declaradas procedentes en el auto calificadorio; la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en infracción normativa respecto del **segundo párrafo del 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**, y del **literal d) del artículo 77°** de la norma acotada; debemos decir que las normas invocadas establecen lo siguiente:

“Artículo 74.- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.

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

(...)

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12493-2015
LAMBAYEQUE
Reconocimiento de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Cuarto: Antes de adentrarnos a la solución de la presente controversia, resulta necesario señalar determinados principios laborales, los cuales responden a los fundamentos del proceso laboral, conforme lo preceptuado en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que textualmente prescribe:

*“Artículo IV: Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, **según los principios** y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”. Subrayado y negritas son nuestras.*

En ese sentido, nos encontramos frente al principio de primacía de la realidad, el cual "significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. La consecuencia práctica de gran manifestación en el proceso laboral, es que comprobada la inadecuación documental o contractual a la realidad de la relación laboral de que se trate, son de directa aplicación a las normas imperativas que realmente la rigen, a despecho de la que se aparentó." ²

Quinto: Sobre los contratos sujetos a modalidad

En nuestro sistema laboral podemos advertir que la legislación ha prestado especial atención a la temporalidad de la contratación, es así que ha previsto como mecanismo que la contratación se presume indeterminada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto

² TELLO PONCE, Mario. Los principios que fundamentan el proceso laboral. Editorial Grijley. Lima. 2009. P. 85.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12493-2015
LAMBAYEQUE
Reconocimiento de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Frente a dicha presunción, se ha previsto también la celebración de los contratos sujetos a modalidad, como regla excepcional. En efecto, constituyen una excepción a la presunción de contratación laboral indefinida; no obstante ello, su celebración exige el cumplimiento de determinados presupuestos, cuya inobservancia puede conllevar a la invalidez del acto, con las consecuencias jurídicas que estas puedan generar.

A partir de ello, podemos considerar que los contratos sujetos a modalidad son contratos atípicos, dada la naturaleza determinada o temporalidad, configurándose sobre la base de las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o cuando, lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, con excepción de los contratos de trabajo intermitentes o de temporada, pues dada su naturaleza, pueden ser de carácter permanente.

Sexto: Entre las características más relevantes que podemos hallar entre los contratos a plazo sujetos a modalidad, debemos señalar las siguientes: a) el contrato a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinidos (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y convenios colectivos que no excluyen de la percepción de ciertas compensaciones o beneficios al personal contratado a plazo fijo); b) sobre estos contratos atípicos hay que indicar que no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación), sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal, o cuando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12493-2015
LAMBAYEQUE
Reconocimiento de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

temporal; c) en cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función de la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el legislador, sin que ningún caso se exceda de cinco años. Asimismo, es posible renovar los contratos a plazo fijo respetando el plazo máximo aplicable para cada modalidad de contratación³.

Sétimo: Además, se debe precisar que la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se ciñe en los siguientes supuestos: **a)** si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; **b)** cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; **c)** si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando y, **d)** cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley, en observancia de lo prescrito en el artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Octavo: Interpretación del artículo 74° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

El artículo 74° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, regula la contratación temporal sucesiva llamada también contratación laboral en cadena. Esta forma de contratación permite que sucesivos contratos sujetos a plazo fijo, con pleno respeto a las limitaciones sustantivas y formales, previstas por la ley, fragmenten la vida laboral de un trabajador.

³ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El derecho individual del trabajo en el Perú". 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, pp. 83-85

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12493-2015
LAMBAYEQUE
Reconocimiento de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

De lo dicho en el párrafo anterior, tenemos que la posibilidad que determinada forma contratación sujeta a modalidad pueda ser objeto de sucesivas renovaciones por el empleador, es una opción que el ordenamiento laboral peruano admite, pues, de lo contrario no la habría regulado legislativamente, por lo tanto no se puede presumir que toda renovación sucesiva de contratos de trabajo sujetos a modalidad es ilegal o que persigue perjudicar la contratación a plazo indeterminado, pues, admitir tal presunción constituiría una clara violación del numeral 24) del artículo 2º de la Constitución Política del Perú.

Sobre lo prescrito por el artículo 74º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el autor ARCE ORTÍZ nos dice lo siguiente:

“Como se ve, la prescripción tiene dos supuestos. El primero, se refiere a topes máximos dentro de la misma modalidad contractual. Topes máximos que jugarán tanto en la contratación efectiva sucesiva como no sucesiva. Por ejemplo, en el contrato por reconversión empresarial la duración máxima es de dos años. Pues bien, esos dos años servirán de tope tanto a contratos sucesivos de reconversión empresarial, como a contratos espaciados, por períodos de inactividad. El segundo en cambio, se refiere a topes, máximos para la contratación sucesiva entre modalidades contractuales diversas. Por regla general se debe entender que la contratación de cadena está permitida hasta los topes máximos y quizá el único límite, como es razonable, está en adecuar el objeto y la duración de cada contrato sucesivo a lo dispuesto por la ley, así como respetar las formalidades en cada ocasión (artículo 87º del Reglamento de la LPCL)”⁴.

⁴ ARCE ORTIZ, Elmer. *Derecho Individual del Trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias.*, Lima, junio, 2008, p.p. 217.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12493-2015
LAMBAYEQUE
Reconocimiento de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Cabe señalar que en la situación descrita, debe establecerse claramente que no haya mediado simulación o fraude a las normas, considerando al respecto el contenido amplio de esta causal dado por el Tribunal Constitucional en la resolución recaída en el Expediente N° 1874-2002-AA/TC. Para el Tribunal, la *"simulación o fraude"* se verifica: *"(...) cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad (...)".*

Noveno: Sobre el contrato de suplencia

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.

El Tribunal Constitucional⁵ ha precisado que el contrato de trabajo en la modalidad de suplencia tiene como objetivo la contratación eventual de personal *de reemplazo*, es decir, para suplir la ausencia de un trabajador estable cuyo vínculo laboral se encuentra en suspenso temporal. Éste se erige como una solución al empleador para que no paralice su actividad durante la suspensión de relaciones laborales sea por motivos de caso fortuito o fuerza

⁵ Fundamento 9 de la 01783-2008-PA/TC.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12493-2015
LAMBAYEQUE
Reconocimiento de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

mayor, permitiéndole contratar de forma eventual a un trabajador que realice las labores paralizadas.

Décimo: Por otro lado, para efectos de la validez del contrato bajo modalidad de suplencia, deberá necesariamente constar por escrito y por triplicado, **debiendo consignarse en forma expresa su duración, las causas objetivas determinantes de la contratación e identificar al trabajador permanente que se encuentra con el vínculo laboral suspendido que será suplido**, y las demás condiciones de la relación laboral, observándose las formalidades previstas en los artículos 72° y 73° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Los requisitos establecidos en las normas acotadas resultan relevantes en la medida que los contratos modales son una excepción a la regla de contratación general, al regirse por el criterio de temporalidad, a diferencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado⁶ previsto en el artículo 4° de la norma citada; en tal sentido en la celebración del contrato a plazo determinado se hace necesario verificar la causa objetiva que origina la contratación temporal, por el principio de causalidad.

Décimo Primero: Sobre el contrato por servicio específico

Respecto a los contratos sujetos a modalidad para servicio específico, se definen como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesario, motivo por el cual no se encuentra limitado al plazo de cinco años, previsto en el 74° del Texto Único Ordenado del

⁶ Al respecto el Tribunal Constitucional ha establecido en el fundamento 4 de la Sentencia N° 00327-2011-PA/TC que: *“Del artículo transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y requiere del cumplimiento de formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales, conforme se establece en el artículo 4.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.”* [lo resaltado es agregado].

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12493-2015
LAMBAYEQUE
Reconocimiento de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Asimismo, en esta modalidad contractual, se podrán realizar las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación del servicio objeto de la contratación.

Esta forma de contratación solo puede ser utilizada en tareas que pese a ser las tareas habituales u ordinarias de la empresa tienen en esencia una duración limitada en el tiempo –el empleador puede conocer la fecha cierta del término contratado o, en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo⁷. Adicionalmente, en el referido contrato se requiere que sea un servicio determinado, y no para que simplemente preste su servicio durante un periodo de tiempo, es decir, se exige un resultado. Por ello, sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato⁸.

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

“Así, se entiende que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa, y que requieran un plazo determinado, sustentado en razones objetivas, que puede ser renovado en la medida que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario, es decir, permitir que esta modalidad de contratación “por obra determinada” o “servicio específico” sea usada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido del derecho al trabajo en su segunda acepción”.

⁷ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, citado por GONZALES RAMÍREZ, Luis Álvaro. “Modalidades de contratación laboral”. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2013, pp. 52.

⁸ ESTUDIO CABALLERO BUSTAMANTE. “Compendio de Derecho Individual del Trabajo”. Lima: Editorial Estudio Caballero Bustamante, 2006, pp. 32.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12493-2015
LAMBAYEQUE
Reconocimiento de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

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

Décimo Tercero: De lo glosado previamente, se colige que para efectos de la validez de los contratos sujetos a modalidad, en este caso, del contrato de suplencia, debe consignarse de forma expresa, como requisitos esenciales, el objeto del contrato, el nombre del trabajador de puesto permanente que será suplido, y en el caso del contrato por servicio específico, se deberá señalar expresamente el objeto del contrato sustentado en razones objetivas así como la duración del mismo.

Décimo Cuarto: Si, por el contrario demuestra que el contrato se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales, operará la desnaturalización del mismo; ocurriendo lo mismo si se verifica que los servicios a contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de este tipo de contratación.

Décimo Quinto: Pronunciamiento sobre el caso concreto

En el caso de autos, el demandante estuvo sujeto a contratos de trabajo en la modalidad de suplencia y por servicio específico, contratos que corren en fojas cuatrocientos treinta y cinco a cuatrocientos treinta y ocho y en fojas cinco a catorce, por lo cual corresponde evaluar si dichos contratos y respectivas prórrogas han sido suscritos de conformidad a lo señalado en los artículos 61° y 63° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12493-2015
LAMBAYEQUE
Reconocimiento de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

97-TR, así como de los artículos 77° y 78° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, Decreto Supremo N°001-96-TR, respectivamente.

Décimo Sexto: De lo expuesto precedentemente, se puede concluir que si el contrato de naturaleza accidental de suplencia, tiene como causa objetiva que el contratado supla al trabajador estable cuyo vínculo se encuentre suspendido, en el caso concreto ello no ha ocurrido, por cuanto dichos contratos carecen de la causa objetiva exigida por el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, toda vez que dicha contratación expresa una causa objetiva genérica en la cláusula segunda: "(...) La cervecera requiere reemplazar temporalmente a diversos trabajadores quienes laboran en el área de Manufactura, quienes estarán participando en distintas fechas en el programa de capacitación de la academia de manufactura desde el 14/02/2013 hasta el 15/08/2013, consecuentemente los trabajadores estarán ausentes de su puesto de trabajo (...)", omitiendo identificar a qué trabajador estable debía suplir y el cargo que el referido ostentaba, ya que debe individualizarse al trabajador a quien se va a suplir y el tiempo que durará dicha suplencia, renovándose el contrato si la ausencia continua, lo que deberá constar también por escrito; de lo contrario dicho plazo servirá para verificar si el contratado sigue laborando luego de la fecha de vencimiento del contrato en caso alegue desnaturalización por este hecho.

Décimo Séptimo: Asimismo, es de precisar que no se encuentra descrita de manera clara y precisa la causa objetiva contemplada en la contratación sujeta a modalidad para servicio específico, referida al plan de capacitación del personal de la demandada, de acuerdo a lo consignado en la cláusula segunda del contrato, que corre en fojas cinco a catorce, pues dicha causa objetiva tiene relación con la contratación sujeta a modalidad por suplencia; además, que tampoco se corrobora de manera fehaciente la justificación de la contratación,

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12493-2015
LAMBAYEQUE
Reconocimiento de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

de acuerdo a los medios probatorios actuados en el proceso, requisito de validez previsto en el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia se concluye que ha operado la desnaturalización de la contratación bajo la modalidad de suplencia, pues en aplicación del inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, dichos contratos se han empleado de forma fraudulenta, por lo que dicha causal deviene en **infundada**.

Décimo Octavo: Habiéndose concluido precedentemente, que los contratos bajo la modalidad de suplencia han sido desnaturalizados; en consecuencia, existe una relación laboral a plazo indeterminado, resulta acorde a Ley, la desnaturalización de los contratos de naturaleza por servicio específico celebrados, posteriormente, conforme se verifica autos, en aplicación de los principios de: “continuidad”⁹ y “condición más beneficiosa”¹⁰; más 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.

Décimo Noveno: La desnaturalización de los contratos de trabajo modales determinados por las instancias de mérito se configuró debido a la carencia de precisión en la determinación de la causa objetiva de la contratación; por lo que no existe infracción normativa del artículo 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; motivo por el cual, la causal invocada deviene en **infundada**.

⁹ Este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantáneo de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga. (...) Una quinta consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada a un contrato de duración determinada.” (Plá Rodríguez, Américo. “*Los Principios del Derecho del Trabajo*”, Editorial: Depalma Bs. As. 1998, pp. 215 - 230)

¹⁰ Este principio permite al trabajador mantener la ventaja alcanzada, esto es, conservar el beneficio obtenido en una relación laboral, a fin de que posteriormente no se suprima dicho beneficio (NEVES MUJICA, Javier. “*Introducción al Derecho Laboral*”. Lima: Fondo Editorial PUCP. 2003. pp. 137-138)

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12493-2015
LAMBAYEQUE
Reconocimiento de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Estando a lo expuesto y en aplicación de los considerandos precedentes de la presente resolución, las causales invocadas devienen en **infundadas** por cuanto no se han infringido las normas denunciadas.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A.**, mediante escrito de fecha quince de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos cuarenta y seis; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha uno de julio de dos mil quince, que corre en fojas quinientos veintinueve a quinientos treinta y ocho; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por **Luis Fernando Vilela Callirgos**, sobre reconocimiento de vínculo laboral y reposición; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Rodas Ramírez**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO