

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**



**Desnaturalización de contrato y despido arbitrario y  
consecuente reposición en su puesto de trabajo**

**Trabajo de suficiencia profesional para obtener título de abogado**

**Autor**

**Mayta Lozano, Aladino**

**Asesor**

**Barrionuevo Blas, Patricia**

**Cajamarca – Perú**

**2020**

## 1. PALABRAS CLAVES

Tema	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
Especialidad	DERECHO

Tema	CONTRACT DENATURATION
Especialidad	LABOR LAW

## 2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: OCDE

<b>ÁREA</b>	<b>SUB ÁREA</b>	<b>DISCIPLINA</b>
5. Ciencias Sociales	5.5. Derecho	Derecho

### 3. DEDICATORIA

*A mis padres, a mi esposa e hija, por acompañarme en todo éste camino recorrido a fin de cumplir mis metas.*

#### **4. AGRADECIMIENTO**

Agradecer a todas las personas que se han tomado el tiempo de brindarme su invaluable ayuda en la elaboración del presente trabajo, su guía y las facilidades prestadas para el acceso a la información requerida, siempre estarán presentes y estaré agradecido con todos.

## **5. ÍNDICE**

**1. Palabras claves**

i

**2. Línea de investigación**

**3. Dedicatoria      ii**

**4. Agradecimiento   iii**

**5. Índice general**

iv

**6. Resumen**

**7. Descripción del problema      v**

**8. Marco teórico**

1

**8.1. El Proceso Laboral seguido en el expediente materia de estudio**

2

**8.2. Materias del petitorio      3**

**8.2.1. Contratos modales**

3

**8.2.2. Desnaturalización de contratos**

**8.2.3. Despido Arbitrario. 7**

**8.2.4. Despido Incausado.      7**

**8.3. El caso concreto**

10

**8.3.1. El Proceso en primera instancia**

**A. Síntesis de la demanda      12**

**B. Análisis de la demanda**

12	
C. Síntesis del Auto Admisorio de la demanda	
D. Análisis el Auto Admisorio de la demanda	13
E. Síntesis de la contestación de la demanda	14
F. Análisis de la contestación de la demanda	14
G. Síntesis de la Audiencia de Conciliación	
H. Análisis de la Audiencia de Conciliación	16
I. Síntesis de la Audiencia de Juzgamiento	17
J. Análisis de la Audiencia de Juzgamiento	
K. Síntesis de la Sentencia de Primera Instancia	17
L. Análisis de la Sentencia de Primera Instancia	
M. Síntesis del escrito de Apelación	18
N. Análisis del escrito de Apelación	20
8.3.2. El Proceso de Segunda Instancia	
A. Síntesis de la Sentencia de Vista	22
B. Análisis de la Sentencia de vista	22
8.3.3. Síntesis de las sentencia de Casación	
24	
A. Análisis de la Sentencia de Casación	
<b>9. Análisis del Problema</b>	26
<b>10. Conclusiones</b>	30
<b>11. Recomendaciones</b>	
<b>12. Bibliografía.</b>	31

## **6. RESUMEN**

En el presente trabajo se empezará a desarrollar un informe con respecto a dos expedientes judiciales, estos es los expedientes N° 00051-2014-00610JR-LA-01; desarrollando de forma detallada y resumida: **1)** El Proceso laboral seguido en el expediente materia de estudio, **2)** Materias del petitorio, y **3)** El caso concreto.

Así, el presente trabajo busca describir si bien de modo resumido, pero claro, el proceso seguido en el expediente en estudio, así como la descripción de las materias del petitorio, citando para ello no solo la base legal respectiva, sino también doctrinaria.

También se ha elaborado esquemas de cada instancia de proceso, y de la tramitación del recurso extra ordinario de casación; y se ha elaborado un resumen de cada acto procesal con respectivo análisis.

El demandante en el expediente en cuestión ha solicitado la desnaturalización de sus contratos modales, despido arbitrario (nulo), y su consecuente reposición, y tal como es de verse del expediente así como del presente trabajo, se concluye dando la razón la demandante.

El estudio del expediente en análisis, ha resultado de gran importancia, puesto que ha permitido conocer de modo más profundo el proceso laboral incluso hasta la casación laboral y de igual modo las materias relativas a la contratación laboral y su desnaturalización, el caso del despido.



## **7. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

El problema materia del proceso judicial contenido en el expediente N° 00512014.0610-JR.LA-01, tramitado ante el Juzgado Especializado Civil de la Provincia de Chota, de la Cortes Superior de Justicia de Cajamarca y se resume en lo siguiente:

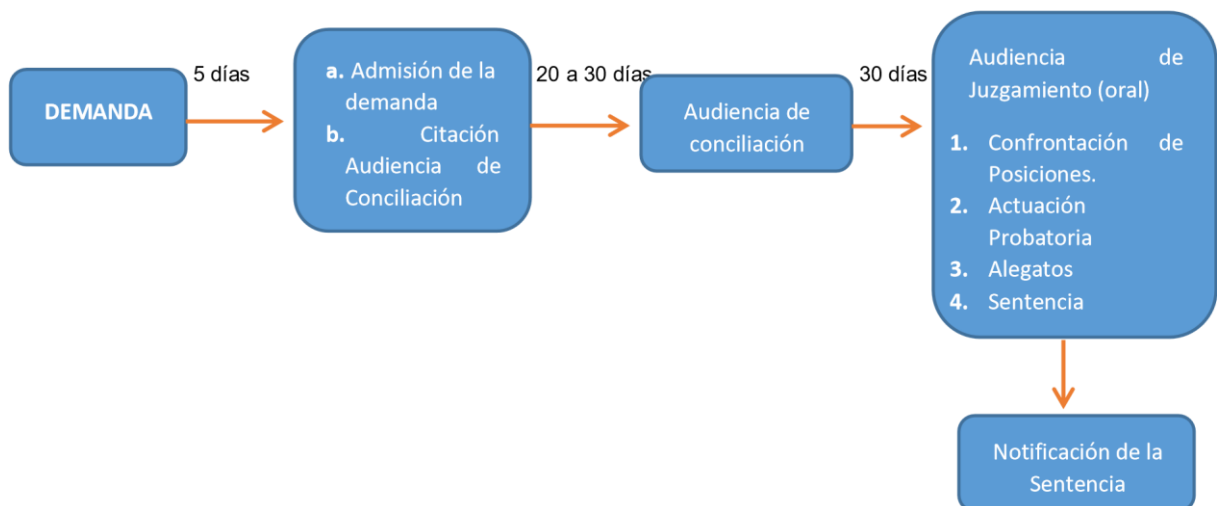
1. La materia del Proceso es: Desnaturalización de contrato y Despido Arbitrario y consecuente reposición en su puesto de trabajo.
2. Pago de costos del proceso.
3. Datos de la relación laboral:
  - Situación del trabajador al momento de interponer la demanda: sin vínculo al alegar haber sufrido un despido arbitrario.
  - Fecha de ingreso: 01 de junio de 2010
  - Fecha de cese: 30 de junio de junio de 2014
  - Cargo: Especialista Judicial de Audiencias
4. La parte accionante solicita que se deje sin efecto el despido arbitrario producido el 30 de junio del año 2014, que se declare la desnaturalización de su contrato modal de trabajo, y se reconozca que dicho contrato en realidad es uno a plazo indeterminado, también solicita su consecuente reposición en su puesto de trabajo, el que venía desempeñando en el cargo y plaza de especialista judicial de audiencias del Juzgado de Paz Letrado de Huambos-Chota y el pago

de los costos del proceso. La accionante busca con el proceso iniciado, que la autoridad judicial determine si le corresponde o no el derecho incoado.

## 8. MARCO TEÓRICO:

### 8.1. EL PROCESO LABORAL SEGUIDO EN EL EXPEDIENTE

#### MATERIA DE ESTUDIO:



- El expediente materia de estudio se ha tramitado en el la vía del Proceso Ordinario Laboral, proceso regulado en el Título II, capítulo I de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.

5 días

**Descripción:**

- A.** La demanda se presenta por escrito (*actualmente en algunos distritos judiciales ya está habilitado el EJE, el cual te permite una presentación virtual de la demanda*), el Juez tiene 5 días hábiles, contados desde el día siguiente de recibida la demanda. Al existir algún incumplimiento de forma, otorgará a la demandante, cinco días hábiles a fin de que pueda subsanar las omisiones advertidas.
- B.** Admitida a trámite la demanda, se notifica y cita a las partes a la audiencia de conciliación, misma que debe ser señalada en día y hora dentro los 20 o 30 días hábiles siguientes a la calificación de la demanda, a dicha audiencia el demandado concurrirá a dicha audiencia con su escrito de contestación de la demanda y sus respectivos anexos.
- C.** En caso de llegar a algún acuerdo total o parcial, en la Audiencia de Conciliación, el Juez aprueba lo acordado con calidad de cosa juzgada.
- D.** En el caso de haber arribado a un acuerdo parcial o no existir acuerdo, el Juez precisará las materias que son de controversia, requiere al demandado para que entregue una copia de su contestación de demanda y procederá a fijar hora y día para la realización de la audiencia de juzgamiento, dentro de los 30 días hábiles siguientes. En el mismo acto se tiene por debidamente notificadas a las partes.
- E.** La audiencia de juzgamiento se realizará en un único acto, donde se dará la confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.
- F.** En la etapa de confrontación de posiciones el demandante es el primero en dar una breve exposición oral de sus pretensiones, para luego el demandado haga ejercicio de su derecho de defensa.

- G.** Posterior a ello se lleva a cabo la actuación de probatoria, razón por la cual las partes deben concurrir con sus testigos, peritos y documentos. El juez señala cuales son las pruebas que han sido admitidas, y de manera inmediata las partes podrán proponer cuestiones probatorias respecto a los medios de prueba de la parte contraria.
- H.** Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan sus alegatos finales, mismos que son de modo oral, inmediatamente después, dentro de un lapso de tiempo no menor de 60 minutos, el Juez hace conocer el fallo de su sentencia, salvo que por la complejidad del caso, el juez decida diferir su fallo dentro de los cinco días hábiles posteriores, para lo cual citará a las partes, para que comparezcan a fin de que se les notifique la respectiva sentencia.

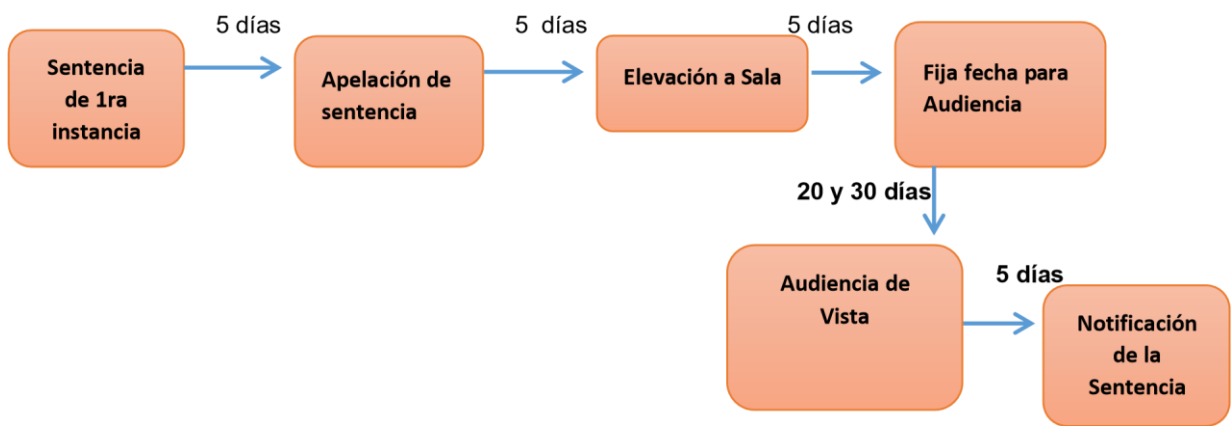
Tal como se ha detallado, el proceso ordinario labora, proceso en el que fue tramitado el expediente en estudio, está formado por pocos actos procesales, evidenciándose así el cumplimiento de los principios de concentración, celeridad y economía procesal. También hay que resaltar el cumplimiento del principio de oralidad, ya que sin éste presenciar el cumplimiento de los demás principios se torna complejo.

- La parte que considere pertinente la revisión de la sentencia por el órgano superior, puede plantear recurso de apelación. En el caso en análisis la sentencia fue apelada por la demandada, por lo que a continuación se describirá el desarrollo de esta instancia.

**Descripción:**

**A.** La apelación se plantea dentro de los cinco días hábiles desde el día hábil siguiente de la fecha de la audiencia (*en donde se emite la sentencia*) o de citadas las partes para la notificación de la sentencia (*cuando en casos complejos el Juez difiere su fallo*).

**B.** Interpuesto el recurso de apelación, el juez dentro de los cinco

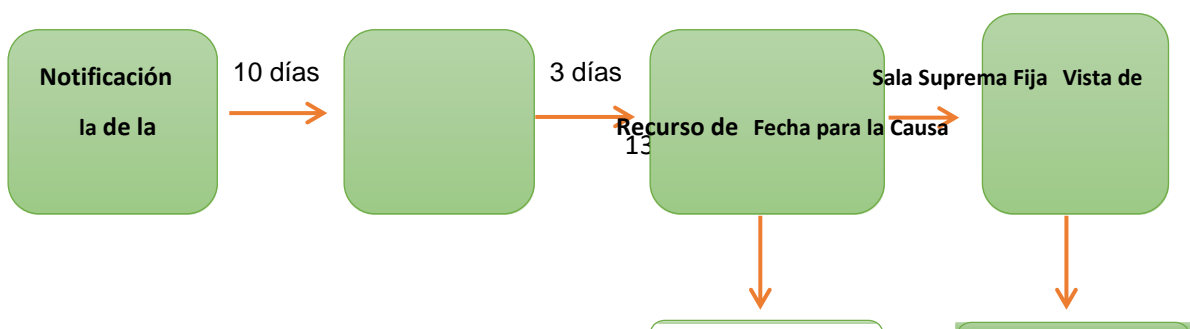


días hábiles remitirá el expedientes a segunda instancia, dónde

se fijará día y hora para la audiencia de vista de la causa, mismo

que será dentro de los 20 y 30 días de recibido el expediente.

**C.** En dicha audiencia, el Juez concederá a ambas partes el uso de la palabra comenzando por el abogado de la parte que interpuso



su recurso de apelación, con la finalidad de que expongan de modo breve los puntos apelados y sus respectivos fundamentos. Acto seguido lo hará parte contraria.

**D.** Concluida la exposición oral de los litigantes, el Juez dictará inmediatamente Sentencia o luego de 60 minutos. De igual modo que en primera instancia, el juez superior podrá diferir su fallo dentro de 5 días hábiles.

**E.** Concluida la audiencia de vista, se cita a las partes dentro de los cinco días hábiles de celebrada la audiencia, a fin de concurrir para ser notificados con la sentencia.

- También se ha interpuesto el recurso extra-ordinario de casación.

Sentencia de	Casación	Vista de la Causa	Vista	Fallo
			3 días	5 días
			Solicitud de	Notificación de la Informe Oral
				Sentencia

***Descripción:***

- A.** La parte agraviada tiene 10 días hábiles para interponer este recurso de casación, plazo contado desde la notificación de la sentencia de vista.
- B.** Para la derivación de éste recurso extra-ordinario, la Sala Superior deberá remitir dentro del plazo de tres días hábiles el expediente con todos sus recaudos a la Sala Suprema.
- C.** Recibido el recurso de casación, la Sala Suprema procede a examinar el cumplimiento de los requisitos previstos en los artículos 35° y 36°, resuelve declarando inadmisibile, procedente o improcedente el recurso, según sea el caso.
- D.** Declarado procedente el recurso, la Sala Suprema fija fecha para la vista de la causa. Las partes pueden solicitar informe oral dentro de los

tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución que fija fecha para vista de la causa.

- E. Concluida la exposición oral, la Sala Suprema resuelve el recurso inmediatamente o luego de sesenta minutos, expresando el fallo. Excepcionalmente, se resuelve dentro de los cinco días hábiles siguientes.
- F. En ambos casos, al finalizar la vista de la causa se señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la resolución, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco días hábiles siguientes de celebrada la vista de la causa. Si no se hubiese solicitado informe oral o habiéndolo hecho no se concurre a la vista de la causa, la Sala Suprema, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente en su despacho

## **8.2. MATERIAS DEL PETITORIO:**

### **8.2.1. CONTRATOS MODALES:**

Partamos de la definición de “contrato”, para poder avanzar describiendo qué es un contrato laboral y posterior a ello, qué es un contrato modal.

Un contrato en términos generales, es un acuerdo de voluntades; así entonces, un contrato laboral es un acuerdo de voluntades celebrado entre el empleador y el trabajador. El artículo 23 de la Constitución, en el párrafo cuarto señala que nadie está obligado a trabajar sin retribución o **sin su libre consentimiento**, como podemos darnos cuenta, la misma Constitución garantiza que el contrato laboral sea efectivamente un acuerdo de voluntades, puesto que al no existir consentimiento no hay manifestación de voluntad.

Para que un contrato contenga una relación laboral propiamente dicha, requiere la concurrencia de 3 elementos esenciales, así tenemos: *la prestación personal, la remuneración y la subordinación.*

A continuación se describirá brevemente cada uno de éstos elementos esenciales.

- **PRESTACIÓN PERSONAL:** el Artículo 5 del Decreto Supremo 003-97-TR, T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural  
En ese sentido la prestación personal de los servicios no es otra cosa que la exigencia que la ley establece para que los servicios pactados en un contrato laboral, sean prestados de manera personal por el trabajador contratado.
- **REMUNERACIÓN:** un contrato de trabajo indudablemente es oneroso, tal es así que nuestra Constitución en su artículo 23, cuarto párrafo, establece que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución. En ese sentido, la remuneración es la contraprestación, por parte del empleador, por los servicios brindados por el trabajador.
- **SUBORDINACIÓN:**  
Sin quitarle importancia a los otros dos elementos antes descritos, la subordinación merece mucha atención al momento de identificar la existencia de un vínculo



laboral o uno de carácter civil, tal es así que justamente éste elemento esencial diferencia a uno del otro. Éste elemento implica la concurrencia de las facultades que el empleador tiene en la relación laboral, tales como la facultad de dirección, la facultad de fiscalización y la facultad disciplinaria.

Cuando se hace referencia a la **facultad de dirección**, hacemos referencia a la potestad que tiene el empleador de dirigir el trabajo a realizar por el trabajador, y lo hace por ejemplo al indicar la jornada y horario de trabajo con la que contará, estableciendo las funciones específicas de las que se hará cargo, etc.

Respecto a la **facultad de fiscalización**, ésta facultad se da de manifiesto cuando el empleador supervisa el trabajo prestado, mientras que la **facultad disciplinaria**, la podemos identificar cuándo el empleador en uso de sus facultades, sanciona o aplica un régimen disciplinario al trabajador que haya cometido alguna falta, mismas que deben ser previamente establecidas por el empleador. Nuestra legislación nacional, contempla diferentes contratos modales, mismos que en el cuadro siguiente se señalará de modo resumido.

<b>TIPOLOGÍA DE LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO</b>		
	<b>1. De naturaleza temporal</b>	Inicio o incremento de actividad
		Necesidad de mercado
<b>CONTRATOS A PLAZO FIJO</b>		Reconvención empresarial
	<b>2. De naturaleza accidental</b>	Ocasional
		Suplencia
		Emergencia
	<b>3. Obra o servicio específico</b>	Específico
		Intermitente
		Temporada

Cada uno de estos contratos tiene sus propias características, sin embargo también tienen características comunes, como son:

- **Escrito:** la norma exige que su celebración sea obligatoriamente escrito, de lo contrario se supone la existencia de una relación labor a tiempo indeterminada.
- **Carácter temporal:** Se exige para su celebración establecer una fecha de inicio y una fecha final, es por esta razón que cuando se celebran contratos modales, no existe obligación del empleador de avisar el término del contrato, con días de anticipación a éste. Así también cada contrato tiene un tiempo máximo permitido, el mismo que no puede

exceder en un solo contrato primigenio o después de todas las prórrogas pactadas.

- **Causa objetiva:** dado que la celebración de un contrato modal, es una excepción a la regla general que es la preferencia de la celebración de un contrato a plazo indefinido, exige la norma la descripción de una causa objetiva en el contrato. La causa objetiva entonces, no es otra cosa que la explicación o sustentación de las razones que llevaron al empleador a celebrar un contrato modal y no uno indeterminado; asimismo configura los fundamentos del por qué se elige uno u otro tipo de contrato modal.

En el expediente en análisis, se han celebrado contratos para obra o servicio específico, y contrato accidental de suplencia.

### **8.2.2. DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO:**

El capítulo VII, del Decreto Supremo N° 03-97-TR, señala cuales son los supuestos de desnaturalización, y como efecto de tal desnaturalización, pasan a ser considerados como contratos de duración indeterminada, los supuestos son:

- 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. Como ya se ha señalado, el contratos modales exigen límites de tiempo, ya sea al celebrarse un contrato principal o sus adenda, por lo que al estar expresamente prohibido, y ser una característica fundamental, justifica que en caso de no cumplirse, el contrato se desnaturalice.
- 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; es congruente

considerar la desnaturalización de un contrato, cuando el trabajador sigue prestando sus servicios después de vencido el plazo, ya que al seguir prestando su servicio sin renovación de contrato, el trabajador se encuentra con vínculo laboral, sin contrato escrito, y es la misma norma que señala que en ausencia de un contrato escrito, se presume la existencia de un contrato indeterminado.

**c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;** este supuesto se da por ejemplo en los casos de contratos por suplencia, mismo que su plazo es el mismo que el tiempo de licencia que la titular solicitó, en ese sentido al no reincorporarse la titular del puesto a su centro de labores, y de seguir el suplente en dicho cargo, estaría excediendo los límites respecto a los plazos legalmente permitidos.

**d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.** Acá entra a tallar la importancia del principio de primacía de la realidad, mismo que en palabras del profesor Américo Plá Rodríguez, dispone que en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, deba darse preferencia a los primeros, es decir, lo que ocurre en el terreno de los hechos.

Así, pese a que un contrato por ejemplo, aparentemente cumpla con todos los requerimientos exigidos por ley, si en la realidad de los hechos ello no es así, se preferirá que en la realidad de los hechos se da.

### 8.2.3. **DESPIDO ARBITRARIO:**

El Decreto Supremo 003-97-TR, señala que el despido arbitrario es aquel que se genera por no haberse expresado o manifestado causa o no haberse podido demostrar ésta en juicio.

Alva Canales, Armando; citando a Blancas Bustamante, nos señala que la definición de despido arbitrario, *“engloba a formas distintas de despedir: a) el despido de hecho, sin comunicación alguna; b) el despido con comunicación pero sin expresión de causa, señalando únicamente fecha de cese; y, c) el despido con todas las formalidades, pero con una causa que no existe o que no puede ser probada en un proceso laboral”*. (ALVA CANALES, 2016).

En el caso concreto, el juez ha determinado la existencia de un despido incausado, el mismo que describiremos brevemente.

### 8.2.4. **DESPIDO INCAUSADO.**

Esta figura legal es un creación del Tribunal Constitucional (Expediente N°: 1124-2001-AA/TC), recurso extraordinario interpuesto por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A, y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRATEL).

Ulteriormente, mediante la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el caso Eusebio Llanos Huasco, se observó que se produce el denominado despido incausado, cuando: *“se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de*

*la conducta o la labor que la justifique” (CASO EUSEBIO LLANOS, 2003)*

Entonces, el despido incausado ha sido definido básicamente por la ausencia de expresión de causa que justifique tal despido.

### **8.3. EL CASO COCRETO:**

#### **DATOS GENERALES DEL EXPEDIENTE**

**EXPEDIENTE N° : 0051-2014.0610-JR.LA-01**

**DISTRITO JUDICIAL:** CAJAMARCA.

**PROCESO** : PROCESO ORDINARIO LABORAL

**MATERIA** : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO  
DESPIDO ARBITRARIO

**DEMANDANTE** : EBELIO MALCA YOPLA

**DEMANDADO** : CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE  
CAJAMARCA

#### **PRIMERA INSTANCIA:**

**JUZGADO** : JUZGADO ESPECIALIZADO CIVIL DE CHOTA

**JUEZ** : GISELLA MARITZA CORONADO CASTRO SECRETARIO :  
MARINA MESTANZA MANTILLA

#### **SEGUNDA INSTANCIA:**

SALA MIXTA DESCENTRALIZADA E INTERMITENTE –sede Chota–DE  
LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAJAMARCA.

**INTEGRANTES:** DÍAZ VARGAS  
ARAUJO ZELADA  
LÓPEZ DÍAZ

## **CASACIÓN:**

INTEGRANTES: ARÉVALO VELA  
YRIVARREN RAMIREZ  
RODAS RAMÍREZ  
DE LA ROSA BEDRIÑANA  
MALCA GUAYLUPO

### **8.3.1. EL PROCESO EN PRIMERA INSTANCIA:**

#### **A. SÍNTESIS DE LA DEMANDA:**

Con fecha once de julio del año dos mil catorce, el accionante Ebelio Malca Yopla, interpone ante el Juzgado Civil Permanente de Chota, la demanda de Desnaturalización de Contrato Modal, y Despido Arbitrario, en contra de La Corte Superior de Justicia de Cajamarca; solicitando como pretensión que se deje sin efecto el despido arbitrario producido el 30 de junio del año 2014; que se declare la desnaturalización de su contrato de trabajo modal y se reconozca que el referido contrato laboral es a plazo indeterminado; y la consecuente reposición en el puesto que venía desempeñando en el cargo y plaza de especialista judicial de audiencia del Juzgado de Paz Letrado de Huambos – Chota, con el pago de los costos del proceso.

El accionante señala en su escrito de demanda los siguientes fundamentos:

- Argumenta su pedido en el sentido que ha laborado desde el 01 de junio de 2010 hasta el 30 de junio de 2014, existiendo simulación o fraude a las normas establecidas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Competitividad Laboral D. Supremo N° 003-97-TR, la misma que tiene como base al principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que lo dio origen y es en virtud de dicho principio que impone la celebración excepcional



de los contratos modales con determinadas formalidades cuya inobservancia acarrea la invalidez de la cláusula que hace referencia a la temporalidad de la contratación, reputándose a plazo indeterminado.

- Refiere que la simulación o fraude lo acredita con sus contratos de trabajo modales para servicio específico, los cuales no cumplen con la formalidad prescrita por ley, por cuanto no se ha detallado y explicado la causa objetiva que justifica su contratación para un servicio específico.
  
- Que, se debe declarar desnaturalizado su contrato de trabajo modal a contrato de trabajo a plazo indeterminado encubierto, debido a que el empleador no explica el porqué de la modalidad de contratación escogida; sino por el contrario, sus funciones se realizan en forma permanente y continua, por ser propias de su actividad principal y/o desenvolvimiento ordinario, motivo por el cual no se puede contratar de manera temporal para realizar actividades permanentes.
  
- Asimismo, señala que conforme a los memorandos adjuntados se aprecia que debido a la naturaleza indeterminada y nuclear de sus actividades ha sido rotado para laborar en distintas sedes del Poder Judicial, quedando así demostrado la naturaleza principal de sus actividades, las cuales deben ser contratadas de manera indeterminada. En tal sentido, la demandada al contratar sus servicios bajo un contrato a plazo fijo para realizar labores de naturaleza permanente, pretende disfrazar su contrato laboral a plazo indeterminado, simulación advertida tiene como

consecuencia la desnaturalización de su contrato modal en uno de plazo indeterminado.

## **B. ANÁLISIS DE LA DEMANDA:**

En necesario precisar que el artículo 16° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, señala que *“La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y b) no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso. (...)”*; es decir, que aparte de los parámetros indicados en dicho artículo, deberá además contener los requisitos establecido en los artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil norma supletoria.

Es así que en el presente caso, la defensa técnica del Señor Ebelio Malca Yopla, al momento de redactar su demanda ha cumplido con los requisitos especificados en los artículos antes mencionados, designando correctamente al juez a quien va dirigido la demanda de desnaturalización de contrato, puesto que ha indicado que la Juez Competente es la Juez del Juzgado Civil Permanente de Chota de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca; asimismo, ha cumplido con señalar correctamente su nombre, identidad, y domicilio procesal tanto del demandante, como de la entidad demandada; con una relación numerada de los hechos que produjeron la desnaturalización del contrato, narrando los hechos de manera precisa y ordenada,.

Respecto de la fundamentación jurídica ha cumplido con señalar la norma respectiva, estableciendo la conexión lógica con la que funda su demanda, y anexando sus respectivos medios probatorios conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al presente caso, indicando respectivamente lo que pretende demostrar con dichas documentales; asimismo, se ha cumplido con los parámetros establecido por los artículo 130°, 424° y 425° del mencionado código. **C. SÍNTESIS DEL AUTO ADMISORIO DE DEMANDA:**

Conforme se advierte del expediente, mediante resolución número uno de fecha veintitrés de julio del dos mil catorce (*fs. 95*), el **Juzgado Especializado Civil de Chota** resuelve **admitir a trámite la demanda en la vía del Proceso Ordinario Laboral**, interpuesta por Ebelio Malca Yopla, sobre Desnaturalización de Contrato y Despido Arbitrario, en contra de La Corte Superior de Justicia de Cajamarca; fijándose fecha para la Audiencia de Conciliación para el día nueve de septiembre del dos mil catorce, ordenándose en dicha resolución correr traslado de la demanda, teniéndose por ofrecidos los medios probatorios y por delegadas las facultades generales de representación al favor del abogado que suscribía la demanda.

#### **D. ANÁLISIS DEL AUTO ADMISORIO DE DEMANDA:**

Tal y como se mencionó en el análisis anterior, la resolución que admite a trámite la demanda es uno de los filtros más importantes dentro del proceso, pues el juzgador podrá admitir, declarar inadmisibles o improcedente la demanda que se interponga ante su juzgado; en el presente caso se ha verificado que la demanda cumple con los requisitos establecidos en el artículo 16° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y

también cumple con los requisitos de los artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria.

Es así que, una vez admitida la demanda, el Juez en la misma resolución, deberá correr traslado y señalar fecha para la realización de la Audiencia de Conciliación, ello en base al literal b) del artículo 42° de La Nueva Ley Procesal del Trabajo, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte y treinta días hábiles a la fecha de calificación de la demanda; lo cual ha sido cumplido en el presente proceso; puesto que se fijó fecha para el nueve de septiembre del año dos mil catorce.

Cabe señalar que misma Ley indica que, la parte demandada debe acudir a la audiencia de conciliación con su respectivo escrito de contestación, y con el poder correspondiente para conciliar, puesto que de lo contrario el Juez declarará su rebeldía, apercibimiento que en la presente resolución también ha sido debidamente consignado.

#### **E. SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA:**

Una vez emplazada la entidad demandada, ésta cumple con contestar demanda mediante escrito de fecha nueve de septiembre del dos mil catorce (fs. 130 a 135), solicitando que en su oportunidad se la declare infundada o improcedente; señalan como principales fundamentos de hecho los siguientes:

- Que el demandante ingresó a laborar el primero de junio del dos mil diez, hasta el treinta de junio del dos mil catorce, fecha en la que se extinguió su contrato por vencimiento de plazo.
- Que la entidad suscribió con el demandante contratos de trabajo sujetos a modalidad: a) Contratos por servicios específico, y b) Contratos de naturaleza accidental por suplencia, habiendo asumido los siguientes

cargos: Especialista Judicial de Audiencias asignado al Juzgado de Investigación Preparatoria de Huambos en la Provincia de Chota, Secretario Judicial asignado al Juzgado de Paz Letrado de la provincia de San Marcos, Especialista Judicial de Juzgado al Juzgado de Paz Letrado de la Provincia de Chota, Secretario Judicial asignado al Módulo Laboral de la Provincia de Cajabamba, especialista Judicial de Audiencias asignado al Módulo Laboral de la Provincia de Cajabamba, y Especialista Judicial de Audiencias asignado al Juzgado de Paz Letrado del distrito de Huambos.

- Que no se ha acreditado la existencia de simulación o fraude por parte de esta entidad a las normas establecidas en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, por cuanto se han suscrito contratos de trabajo sujetos a modalidad con el demandante conforme a ley. Así tenemos que en los contratos de trabajo para servicio específico se precisó que el ingreso a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos, y que en tanto se convoque a dicho concurso se va cubrir las necesidades de recursos humanos, a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta. De igual manera, en los contratos de trabajo por suplencia se precisó que se requería la contratación de un trabajador estable de la institución, quien se desempeña como secretario judicial, el mismo que por razones de encargatura deja vacante dicho cargo.
- No es verdad que se haya desnaturalizado los contratos de trabajo por parte de la entidad demandada con el demandante, por cuanto no se ha acreditado el cumplimiento de algunas de las causales establecidas en el artículo 77° del texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Debe precisarse

que esta entidad suscribió con el demandante contratos sujetos a modalidad, que por su propia naturaleza son temporales.

- Que, no es verdad que se haya disfrazado un contrato laboral a plazo indeterminado con un contrato a plazo fijo, y que dicha simulación tiene como consecuencia la desnaturalización del contrato del demandante, ya que al entidad tiene prohibido realizar contratos a plazo indeterminado, por cuanto los contratos permanentes en el Poder Judicial se cubren con aquellas personas que hayan ganado una plaza por concurso público de méritos, de conformidad con el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público (Ley N° 28175) que señala “el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, ó grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades”. En consecuencia, no puede haber ninguna simulación de contrato al existir una prohibición legal expresa para esta entidad de contratar a plazo indeterminado, sin que previamente se haya ganado una plaza en un concurso público de méritos.
- Que, en el presente caso no habido un despido incausado, ni despido arbitrario, al haberse extinguido el contrato suscrito por la entidad con el demandante en aplicación del inciso c) de artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 00397TR, que señala que constituye una causa de extinción de un contrato de trabajo sujeto a modalidad el vencimiento del plazo.

#### **F. ANÁLISIS DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA:**

Conforme se aprecia folios 130 a 135, la Corte Superior de Justicia de Cajamarca a través de su representante Joel Romero Mendoza, se apersonan en mérito al Otorgamiento del Poder Especial por Escritura

Pública, por parte del Dr. Oscar Gilberto Vásquez Arana presidente de la Corte Superior de Justicia; cumpliendo con presentar su respectivo escrito e contestación de demanda, poniéndose en conocimiento de la parte demandante.

Para la contestación de demanda debemos tener en cuenta lo estipulado en el artículo 19° de La Ley N° 29497- Nueva Ley de Trabajo, que establece *“La contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos”*; en la presente la contestación de demanda ha cumplido con todo ello, además de los requisitos establecido en el artículo 442° del Código Procesal Civil, norma de aplicación supletoria, que señala lo que debe contener la contestación de demanda.

Dicho ello, la entidad demandada ha cumplido con contestar la demanda de desnaturalización de contrato haciendo uso de su derecho de contracción, siendo que éste es un derecho que le corresponde a toda persona que ha sido emplazada o demandada en un proceso, claro que éste no está obligado a contestar la demanda, siendo que en ese caso deberá sujetarse a las consecuencias de su inacción, como es la rebeldía, apercibimiento consignado en el auto admisorio del presente proceso.

El presente escrito de contestación de demanda, se ha cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 442° del código en mención; habiéndose pronunciado sobre cada uno de los hechos expuestos en la

demanda, aceptando que en efecto el demandante laboraba para en el Juzgado de Huambos, y negando que se haya producido una desnaturalización de contrato del accionante; exponiendo de esta manera los hechos en los que fundaba su contestación de demanda, no habiendo interpuesto tacha ni excepción alguna en contra de los medios probatorios presentados por el accionante.

Por lo demás, la entidad emplazada ha sido debidamente identificada a través de su representante, consignando sus respectivos datos, domicilio real y procesal; y en cuyo petitorio solicitó “*se declare INFUNDADA en todos los extremos la demanda incoada ante su juzgado*”; pasando luego a esgrimir cada uno de los argumentos en los que fundaba su contestación de demanda.

Además se advierte que en cuanto a la fundamentación jurídica o de derecho, ha citado la norma sustantiva y adjetiva, señalando además la conexión lógica con los hechos que sustentan su derecho de contradicción, citando además jurisprudencia sobre desnaturalización de contrato; asimismo, ha cumplido con anexar sus respectivos medios probatorios conforme al artículo 192° del Código procesal Civil norma supletoria, sin embargo no indica los fines o lo que pretende demostrar con cada uno de ellos de acuerdo a lo establecido en el artículo 188° de la mencionada norma supletoria.

#### **G. SÍNTESIS DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:**

Según acta de registro de audiencia de conciliación de fecha nueve de septiembre del dos mil catorce, que obra folios ciento treinta y seis; la Jueza del Juzgado Civil Permanente de Chota mediante resolución número dos, tiene por apersonado a Joel Romero Mendoza en calidad de representante de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, por contestada la demanda y tener presente los fundamentos con los medios probatorios que ofrece, poniéndose en conocimiento de la parte



demandante; procediéndose a invitar a las partes a conciliar sus posiciones, siendo que la parte demandante no ofrecía ninguna propuesta conciliatoria; por lo que, se procedió a precisar las pretensiones que son materia de litis: a) *Desnaturalización del contrato de trabajo modal y se reconozca que el referido contrato laboral es a plazo indeterminado;* b) *Reposición en el puesto que venía desempeñando, en el cargo y plaza de Especialista Judicial de Audiencia en el Juzgado de Paz Letrado de Huambos.* Fijándose fecha para la audiencia de Juzgamiento, habiendo quedado los concurrentes válidamente notificados.

#### **H. ANÁLISIS DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION:**

Para el presente análisis debemos remitirnos a lo establecido en el inciso 1) del artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que establece “*La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. Si ambas partes insisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.*”

Del presente proceso se puede advertir que ambas partes, tanto demandante como demandado, acudieron a la audiencia de conciliación, conforme al acta de folios ciento treinta y seis; brindados sus respectivos

datos y generales de Ley; habiendo el representante de la Corte Superior de Justicia presentado su Poder Especial por Escritura Pública, con la respectiva cláusula que lo autoriza para que pueda conciliar; presentando en dicha audiencia su respectivo escrito de contestación de demanda.

Asimismo, se observa que el Juzgador ha cumplido con lo dispuesto en el inciso del artículo 43° de la Ley en mención, que establece *“El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo”*; sin embargo, en la presente se puede apreciar que las partes no llegaron a acuerdo conciliatorio alguno, procediendo la Juez de la causa a dejar constancia de ello.

Posteriormente, se procede a precisar las siguientes pretensiones materia de Litis, a) *Desnaturalización del contrato de trabajo modal y se reconozca que el referido contrato laboral es a plazo indeterminado*; b) *Reposición en el puesto que venía desempeñando, en el cargo y plaza de Especialista Judicial de Audiencia en el Juzgado de Paz Letrado de Huambos*; procediendo la Juez a fijar la respectiva fecha para la audiencia de Juzgamiento dentro de los treinta días siguientes y de acuerdo a su agenda, conforme a lo dispuesto en el inciso 3 del artículo 43° de la acotada Ley; habiendo quedado las partes concurrente notificadas en el acto.

Además debemos agregar que el acta de audiencia de conciliación ha sido debidamente transcrita conforme a lo dispuesto en el artículo 12° de la Ley en mención; puesto que como es conocido desde la implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, prima la oralidad, y por ende las audiencias son grabadas en audio y video, para lo cual se utiliza cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación, y reproducción de su contenido ya que dicho audio o video debe obrar en el expediente; siendo que las partes en cualquier momento puede obtener una copia. **I.**

#### **SÍNTESIS DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:**

Mediante acta de audiencia de fecha diecinueve de enero del dos mil quince, se lleva a cabo la Audiencia de Juzgamiento programada para dicha fecha, dejándose constancia de la identificación de las partes que participaron en la audiencia; para luego pasar a la confrontación de posiciones las mismas que quedaron registradas en audio y video; para posteriormente admitir a trámite los medios probatorios correspondientes, y posteriormente su actuación; habiendo los abogados de ambas partes dado sus correspondientes alegatos; siendo que se ha diferido el fallo de la sentencia y notificación de la misma para el 26 de enero del dos mil quince.

#### **J. ANÁLISIS DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:**

Conforme se puede apreciar del acta de audiencia (fs. 180 a 182), y conforme a lo establecido en el artículo 12°<sup>1</sup>, en concordancia con el artículo 44° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la audiencia inició con la respectiva acreditación de las partes, quienes brindaron sus generales de Ley, y acudieron con sus respectivos abogados defensores.

Como segundo tramo de la audiencia se realizó la etapa de confrontación de posiciones entre ambas partes, pasando el demandante a exponer su

pretensión y los hechos en los que la fundamentan, así como el demandado a través de su representante de la Procuraduría Pública de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, señaló los hechos que contradecían la demanda; es decir que ambas partes hicieron una breve exposición oral de los hechos y pretensiones correspondientes.

En cuanto a la etapa de actuación probatoria; el Juez debe enunciar los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por Ley, así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa; lo cual se logra observa en la presente acta de audiencia de juzgamiento, pues se admitieron los medios probatorios necesarios para su posterior actuación; e incluso se incorporaron los medios probatorios presentados por la entidad demandada en su contestación de demanda, llegando a ser admitidos y actuados.

En cuanto los alegatos, estos obran en audio y video, de los cuales se dejó la respectiva constancia en acta; y finalmente en cuanto al fallo, éste no

<sup>1</sup> Artículo 12.- Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias

12.1 En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo.

12.2 La grabación se incorpora al expediente. Adicionalmente, el juez deja constancia en acta únicamente de lo siguiente: identificación de todas las personas que participan en la audiencia, de los medios probatorios que se hubiesen admitido y actuado, la resolución que suspende la audiencia, los incidentes extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición.

Si no se dispusiese de medios de grabación electrónicos, el registro de las exposiciones orales se efectúa haciendo constar, en acta, las ideas centrales expuestas.

fue emitido en audiencia, puesto que la juez resolvió diferir del fallo conforme a lo establecido en el artículo 47° de la Ley N° 29497 que prescribe “(...) *Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia (...).*”;

conforme se aprecia de dicha acta la Juez señalo fecha dentro de los cinco días conforme a Ley, citando a ambas partes para su notificación con la sentencia.

#### **K. SÍNTESIS DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

Mediante Resolución Número Seis, de fecha veintiséis de enero del dos mil quince, la Jueza del Juzgado Civil Permanente de Chota, resuelve declarar fundada la demanda planteada por Ebelio Malca Yopla contra la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, sobre desnaturalización de contrato, ordenando a la entidad demandada cumpla con reincorporar al demandante a la planilla de remuneraciones de trabajadores a plazo indeterminado, en el puesto de trabajo que venía desempeñando hasta antes de su despido, o en otro puesto similar o equivalente, dejándose sin efecto el despido incausado del que ha sido objeto a través del Memorándum N° 641-2012-P-CSJCA-PJ de fecha 24 de junio del 2014, en el plazo máximo de cinco días bajo apercibimiento de aplicarse medidas coercitivas prescritas en el artículo 62° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con el abono de costas y costos.

El Juez de primera instancia motiva su decisión señalando en uno de sus considerandos que el demandante ha laborado con contratos modales, puesto que las labores realizadas por el trabajador contratado son propias y ordinarias dentro de la organización y función del Poder Judicial (hecho que no ha sido desvirtuado por la demandada), teniendo el carácter de permanente y continua, habiéndose utilizado la contratación por servicio específico para realizar funciones que son inherentes a la actividad de la entidad, lo que implica la desnaturalización de dichos contratos, habiéndose producido una simulación de dichos contratos modales o fraude a las normas laborales, verificándose esta situación de la cláusula

primera de los contratos, donde la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios requeridos contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes y para eludir el cumplimiento de las normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparentó o simuló las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad; como así ha resuelto el Tribunal Constitucional en el Exp. 3036-2012-AA en su fundamento 3.3.5: *“Siendo así, resulta manifiesto que el demandado utilizó la referida modalidad contractual como una fórmula vacía, con el propósito de simular una relación laboral de naturaleza temporal cuando en realidad era permanente; en consecuencia, se ha incurrido en la causal de desnaturalización del contrato prevista en el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento del plazo del contrato, tiene el carácter de un despido arbitrario, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.”*

Asimismo el Juzgador señala que se puede advertir de la constancia expedida por la Gerente Distrital de la Entidad emplazada de fojas 54, que el accionante se ha desempeñado como *Secretario Judicial, desde el 01 de enero de 2012 hasta el 22 de julio de 2012 asignado al Juzgado de Paz Letrado de San Marcos*, corroborada con el memorando N° 641-2012-P-CSJCA-PJ, de fojas 59, donde la empleadora comunica al actor que *“... se ha dado por concluida la designación como Juez Supernumerario al Sr. Linder Leoncio Lezama Acuña, a partir del 22 de julio del 2012, por lo que a partir del 23 de julio del presente año deberá retornar a su plaza titular, originando el término de su contrato de trabajo como Secretario Judicial a partir de la misma fecha...”*; sin embargo, estando al contrato por suplencia celebrado por el actor y la emplazada obrante a fojas 112 en sus cláusulas primera y cuarta establece que se contrata al accionante en la plaza de

Secretario Judicial que quedó vacante por encargatura del servidor Linder Lezama Acuña, determinando como vigencia del contrato del **01 de julio 2012 al 31 de julio 2012, o indefectiblemente con la reincorporación, renuncia o cese definitivo del titular del cargo**; siendo que con fecha 22 de julio de 2012 termina el contrato de suplencia por reincorporación del titular a su plaza, pero se da el caso que el demandante **continuó laborando para la demandada** no obstante

haberse reincorporado el titular a su plaza de Secretario Judicial, lo cual se corrobora con la boleta de pago de fojas 43, donde aparece textualmente que el actor ha laborado los **treinta días del mes de julio del año 2012**, más aún si tenemos en cuenta el memorando N° 641-2012-

P-CSJCA-PJ, obrante a fojas 59, establece: “... *por lo que a partir del 23 de julio del presente año deberá retornar a **su plaza Titular***, de lo que se colige que no existió corte o suspensión del contrato por 09 días en el periodo del 23 al 31 de julio del año 2012, tal como lo sostiene en su informe el Coordinador de personal en su informe N° 357-2014-CPERUAFGAD-CSJCA-PJ, presentado por el demandante durante la audiencia de juzgamiento; igualmente, se advierte que el contrato de trabajo por suplencia de folios 113 y vuelta tiene como vigencia del **01/07/2012 al 31/08/2012** y según contrato por servicio específico de folios 114, aparece que éste tiene como fecha **de inicio 01/08/2012 y como término 30/09/2012**, con lo que se verifica **la existencia de doble contrato por el mes de agosto**, (por suplencia y por servicio específico), por lo que existiendo dualidad de contratos, debemos interpretarlo en el sentido de lo que más favorezca al trabajador; en conclusión, no obstante haberse reintegrado a su plaza el Secretario Judicial Linder Lezama Acuña, a quien el accionante suplía en la plaza, éste continuó laborando para la demandada; por lo que siendo esto así, también resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 77° de la Ley de Productividad y Competitividad

Laboral, D.Leg. 728 se desnaturalizan los contratos sujetos a modalidad entre otros supuestos- inciso a) *Si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas.*

Por otro lado, el Juez señala que en cuanto a la existencia de un despido incausado, habiéndose determinado que los contratos suscritos sujetos a modalidad se habían desnaturalizado con fecha anterior a su despido; se establece que la relación laboral entre las partes correspondía a un contrato de trabajo a plazo indeterminado y que por tal razón no podía convenirse una condición resolutoria en los contratos celebrados durante su vigencia. En efecto, la demandada debió observar lo establecido en el artículo 31° de la mencionada Ley que establece: *“El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare...”*. Siendo así, habiéndose acreditado la desnaturalización de los contratos modales suscritos por el demandante, corresponde ordenar su reposición como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, en tanto, la empleada al haber despedido al demandante sin haberle expresado la causa relacionada con su conducta o su desempeño laboral que justifique dicha decisión, ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo, razón por la cual se configura un despido incausado, máxime si tomamos en cuenta, que la empleada al haber invocado el cumplimiento de la condición resolutoria o el término de su contrato para cesar al accionante incurrió en despido incausado ya que no cumplió con realizar el procedimiento previsto para el despido, vulnerando el derecho al debido proceso y a la legítima defensa, adquiriendo el demandante protección frente a la actitud arbitraria del empleador.

Finalmente precisa que se debe considerar lo prescrito en el artículo 10° del Decreto Supremo 003-97-TR precisa que tratándose de trabajadores



bajo el régimen laboral de la actividad privada común, el periodo de prueba es de tres meses, superado dicho plazo, alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario, y conforme a los contratos laborales adjuntos a la demanda y contestación de la demanda, se ha determinado que el demandante laboró de manera ininterrumpida para la demandada desde el 01 de junio del 2010 hasta el 30 de junio de 2014, período con el cual ha adquirido derechos laborales; por tanto, sólo podría haber sido despedido por falta grave o causa justificada y previo procedimiento estipulado en los artículos 22°, 31° y 32° del Decreto Supremo N° 00397TR, encontrándose protegida contra toda forma de despido arbitrario; máxime si tomamos en cuenta, la constancia de Gerencia Distrital y Registro de Medidas Disciplinarias de ODECMA de fojas 72 y 73, el demandante no registra sanción disciplinaria administrativa ni jurisdiccionales durante el tiempo que vino laborando en la Entidad demandada.

#### **L. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

En el presente caso bajo análisis se observa el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y artículos 122° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria, puesto que se ha cumplido con indicar el lugar y fecha en que se expide (Chota, 26 de enero del 2015), el número de orden que le corresponde dentro del expediente (resolución número seis), la relación correlativamente enumerada de los considerandos que contiene, los fundamentos de hecho y de derecho que sustenta la decisión, expresa de forma clara y precisa lo que se decide sobre los puntos controvertidos; así mismo ha sido firmada tanto por la Juez del Juzgado Civil del Chota, como por la secretaria a cargo del expediente. Ahora en cuanto a la estructura tripartida de una resolución; esto es, la parte expositiva, considerativa, y resolutive tenemos lo siguiente:

- **Parte expositiva:**

En la presente resolución bajo análisis, se advierte que el juez en dicha parte ha consignado la pretensión de la demanda y las actuaciones procesales principales (audiencia de conciliación y juzgamiento) haciendo una pequeña síntesis de ello, y cuyo apartado ha sido consignado como “Parte expositiva”.

- **Parte considerativa:**

Como se dijo anteriormente, la parte considerativa es aquella donde el Juzgador realiza un análisis lógico jurídico sobre el conflicto de intereses o incertidumbre jurídica; dicho análisis debe basarse en los hechos, derecho, y actividad probatoria; lo relevante es que realice no sólo la valoración de los medios probatorios, sino también de las razones que desde el punto de vista jurídico fundamenten su decisión.

En la presente resolución bajo análisis se puede apreciar que el Juzgador inicia su exposición de motivos con un análisis de la normativa vigente sobre la desnaturalización del contrato, haciendo mención a la clasificación de los contratos; invocando jurisprudencia y convenios internacionales a fin de respaldar su argumento sobre lo que las causales que producen la desnaturalización de un contrato; posteriormente, comienza analizar los medios probatorios presentados dentro del proceso (contratos de trabajo), para finalmente pronunciarse sobre los hechos expuestos por ambas partes; es decir ha cumplido con motivar debidamente su resolución.

- **Parte resolutive:**

Finalmente, la parte resolutive va a ser aquella donde el juzgador plasme su decisión, siendo que en la presente resolución la demandada fue declarada fundada, ordenándose a la Corte Superior de Justicia de Cajamarca cumpla con reincorporar al demandante a la planilla de remuneraciones de trabajadores a plazo indeterminado, en el puesto que

venía ocupando antes de su despido, u otro puesto similar o equivalente, dejando sin efecto el despido incausado del que ha sido objeto.

#### **M. SÍNTESIS DEL ESCRITO DE APELACIÓN:**

Mediante escrito de fecha veintiocho de enero del año dos mil quince La Corte Superior de Justicia de Cajamarca, a través de su Procurador Público a cargo de los Asuntos Judiciales del Poder Judicial, interpone recurso de apelación de sentencia, argumentando lo siguiente:

Que en la sentencia impugnada se ha determinado en la parte considerativa la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada, sin establecer la fecha en la que se declara como trabajador indeterminado, ni el cargo, ni la plaza al que supuestamente correspondería.

Señala que en el presente caso, no se ha vulnerado para nada el principio de causalidad objetiva, dado que el actor se vinculó con su representada a través de la suscripción de los contratos de trabajo a plazo fijo, es decir, contrato de trabajo de servicio específico; habiéndose el demandante vinculado con su representada a través de un contrato modal para servicio específico en razón que el Poder Judicial debido al proceso de reestructuración reforma en la NLPL que se venía implementando, por lo que requería cubrir las necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta, esa fue la razón fundamental de su contratación. Señalando además que, para adquirir la condición de indeterminado, debió ganar concurso público

#### **N. ANÁLISIS DEL ESCRITO DE APELACIÓN:**

El recurso de apelación tiene como objeto que el superior examine o revise la resolución que le produzca agravio, a fin de que el superior anule o revoque total o parcialmente la apelada; De la presente resolución bajo análisis se advierte que el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha veintiséis de enero del dos mil quince, ha sido presentada dentro del plazo de cinco días hábiles conforme a lo establecido en el artículo 32° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

Asimismo, el apelante ha cumplido con indicar el agravio que en apariencia le estaría causando la resolución impugnada; así como ha cumplido con fundamentar debidamente su recurso de apelación, indicando los aparentes errores de hecho y derecho en los que habría incurrido la impugnada

Es así que mediante resolución número siete, de fecha veintiuno de abril del 2015, se resuelve “*CONCEDER CON EFECTO SUSPENSIVO el recurso de apelación formulado por el Procurador Público a cargo de los Asuntos Judiciales del Poder Judicial contra la Resolución Número Seis de fecha veintiséis de enero del dos mil quince, obrante de folios ciento ochenta y tres a noventa y dos; en consecuencia, ELEVAR los autos a la Superior Sala Mixta Descentralizada Permanente de Chota*”.

### **8.3.2. EL PROCESO EN SEGUNDA INSTANCIA**

#### **A. SÍNTESIS DE LA SENTENCIA DE VISTA:**

Habiendo sido elevado el proceso ante la Sala Mixta Descentralizada de Chota, se fija fecha de audiencia de vista de la causa, en conformidad con lo establecido en el artículo 33° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, dejándose constancia de los datos de las partes y sus abogados, pasando al desarrollo de la audiencia donde ambas partes expusieron alegatos de

defensa, concluyendo dicha audiencia; emitiéndose la respectiva sentencia de vista dentro de los cinco días posteriores en los siguientes términos:

El Colegiado señala que, en todos los contratos modales celebrados entre las partes se ha cumplido con señalar la causa objetiva determinante de la celebración: primero la entrada en vigor de la reforma penal, luego la suplencia de un trabajador estable de la institución, después la entrada en vigor de la reforma laboral y finalmente (continuación, se infiere) de la reforma penal. Asimismo, señala que se ha acreditado que el demandante trabajó sucesivamente en las plazas en las que fue contratado por lapsos de duración determinada y que no laboró luego del vencimiento de su último contrato modal, pues seis días antes de ello se le cursó un memorando en el que se le comunicó la conclusión de su contrato el día 30 de junio de 2014 (fs. 129).

Por tanto, no se han desnaturalizado los contratos modales suscritos entre las partes, sino que lo ocurrido ha sido el vencimiento del plazo del último contrato temporal celebrado; lo que tiene amparo en el inciso c) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el que señala que son causas de extinción del contrato de trabajo: la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.

En resumen: la conclusión del vínculo laboral obedece al libre albedrío de ambas partes, previamente pactado en un contrato de trabajo sujeto a plazo determinado, tal como lo sintetiza el Tribunal Constitucional en el fundamento 33 de la STC N° 05057-2013-PA/TC que trata sobre un caso bastante similar; de allí que debe revocarse la sentencia apelada y, reformándola, declararse infundada la demanda, por cuanto no ha existido desnaturalización de la contratación modal y menos el despido arbitrario aducido.

Que, con fecha 5 de junio de 2015, se ha publicado la acotada STC N° 05057-2013-PA/TC, de fecha 16 de abril de 2015, que constituye precedente vinculante de aplicación inmediata, a través de la cual el Tribunal Constitucional ha establecido que cuando el demandante no ha ingresado a la administración pública mediante concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, no puede ordenarse la reposición; es decir, aunque se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil la reposición solicitada no puede ser estimada. Si bien dicho precedente vinculante puede interpretarse en el sentido de que solo rige para los trabajadores públicos sometidos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), pero también es verdad que el Tribunal Constitucional, al sustentar las razones de esta decisión, empieza destacando (fundamentos 3 y 4) que se debe uniformizar la interpretación de las disposiciones constitucionales sobre la función pública, pues es un asunto que tiene relevancia constitucional en tanto atañe a los derechos de los trabajadores públicos y, por ello, requiere la optimización de aquellos principios constitucionales que rigen la función pública y la carrera administrativa regulada por el Decreto Legislativo N° 276, la cual es solo una de las formas de contratación del Estado.

En el fundamento 8 se enfatiza que la función pública debe ser entendida como desempeño de funciones en las entidades públicas del Estado, independientemente del tipo de contrato o vínculo del funcionario o servidor con la administración pública (último párrafo del acápite a). De allí que el Tribunal subraya que la carrera administrativa constituye un bien jurídico constitucional. Y en el acápite e) de este mismo fundamento, prosigue diciendo que el acceso a la función pública tiene como principio consustancial el principio de mérito, el cual vincula plenamente al Estado y a toda entidad pública en general.

Luego, en el fundamento 21 se subraya que las reglas establecidas en dicha sentencia como precedente vinculante (entre ellas la exigencia de incorporación o reposición a la administración pública solo procederá cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada), deben ser de aplicación inmediata, sin que el Tribunal haya diferenciado en este fundamento el tipo de contrato o régimen laboral del trabajador; lo cual además sería atentatorio del principio de igualdad de los servidores públicos, pues no se podría exigir solo a algunos de ellos que ingresen por concurso público y a otro sector exonerarles de esta exigencia, solo por tener un tipo de contrato o régimen diferente, cuando el empleador es el mismo: el Estado, en sus diversos estamentos e instituciones.

En este orden de ideas, en el presente caso, además de haberse constatado que no ha existido desnaturalización de la contratación de duración determinada, menos aún se ha probado que el actor haya ingresado a laborar por concurso público de méritos. Si bien la mayoría de plazas que ha ocupado han estado vacantes y presupuestadas, como en varios contratos así se ha subrayado, pero se reitera que no existe evidencia de que el recurrente haya participado en un concurso público para acceder a laborar en alguna de dichas plazas mediante contratación a plazo indeterminado. Por ello, aun en el supuesto negado de que tal contratación hubiere estado desnaturalizada por la causal de fraude o simulación a las normas laborales, no se hubiese podido cambiar el sentido de la decisión desestimatoria de la demanda que esta Sala adoptará.

En síntesis: se insiste en que no se han acreditado los hechos contenidos en la demanda, por lo que no es factible ordenar la reconducción de la misma para que el accionante solicite la indemnización por daños respectiva, tal como lo determina el Tribunal Constitucional en el

precedente vinculante arriba invocado, por cuanto no ha habido desnaturalización de la contratación modal.

## **B. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE VISTA:**

Para sustentar su postura, la Sala Superior alude que no existe desnaturalización de contratos, por lo contrario, ha existido un correcto uso de los contratos modales y una correcta sustentación de la causa objetiva en cada uno de ellos, y que el términos de su contrato de ningún modo obedeció a un despido arbitrario.

Tal como literalmente lo expresa la superior en su resolución, en resumen: la conclusión del vínculo laboral obedece al libre albedrío de ambas partes, previamente pactado en un contrato de trabajo sujeto a plazo determinado, tal como lo sintetiza el Tribunal Constitucional en el fundamento 33 de la STC N° 05057-2013-PA/TC que trata sobre un caso bastante similar; de allí que debe revocarse la sentencia apelada y, reformándola, declararse infundada la demanda, por cuanto no ha existido desnaturalización de la contratación modal y menos el despido arbitrario aducido.

Así, a criterio personal, podemos darnos cuenta que el superior jerárquico no ha valorado correctamente el papel que los contratos modales tienen en nuestra legislación, que valga la oportunidad para recalcarlo, son contratos excepcionales, y que deben estar correctamente sustentados para su empleo, de igual modo, con respecto al despido, es evidente su existencia, puesto que al haber concluido la relación laboral pese a tener un contrato vigente, aun cuando solo sean días para la conclusión del mismo, existe un despido, para hablar de término de contrato, éste tiene que concluir en la fecha pactada al momento de celebración del contrato, y para hablar de término en mutuo acuerdo debe existir documento que así lo demuestre, lo que en el presente caso no ha sucedido.

## **C. SÍNTESIS DE LA SENTENCIA DE CASACIÓN:**



**Materia del Recurso:** Se trata de un recurso de casación interpuesto por el demandante Ebelio Malca Yopla, contra la sentencia de vista, que revocó la sentencia apelada, que declaró fundada la demanda, en el proceso ordinario laboral seguido con el poder judicial, sobre reposición.

Declararon fundado en parte el recurso de casación interpuesto por el demandante, Ebelio Malca Yopla, casaron la sentencia de vista: revocaron la sentencia apelada, en el extremo que declaró fundada la demanda y ordenó que la demandada cumpla con reincorporar al demandante; reformándola declararon improcedente y confirmaron en lo demás que contiene; y dispusieron que el juez de la causa reconduzca el proceso tal como lo establece el precedente vinculante; ordenaron la publicación de la presente resolución en el diario oficial "el peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con el poder judicial

#### **D. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE CASACIÓN:**

Del Análisis de la sentencia de casación, se resalta que al contrario de la sentencia de vista, en casación si se toma en cuenta que una causa objetiva no solo debe ser invocada, sino también probada, lo que la entidad emplazada no ha hecho a lo largo del proceso, de igual modo recalca que la función que el demandante realizó durante su vínculo laboral, son de naturaleza ordinaria y permanente en relación a la actividad principal que tiene el entidad demandada, por lo que efectivamente los contratos modales han sido desnaturalizados, y por ende existe un despido arbitrario y corresponde su consecuente reposición.

Cabe indicar que en aplicación del precedente Huatuco, en segunda instancia se declaró infundada la demanda, pero con esta casación ha quedado claro que cuando la demanda esté dirigida a lograr la reposición de un trabajador, en un entidad de la administración pública,

el juzgador no amparará dicha pretensión, conforme lo establecido el Tribunal Constitucional en el precedente vinculante N° 050572013PA/TC.

#### **9. ANÁLISIS DEL PROBLEMA:**

El problema de investigación que contiene el expediente en estudio, es sobre la desnaturalización de contratos modales, despido arbitrario y consecuente reposición, centrándose la discusión en determinar si los contratos celebrados con el accionante han sido debidamente utilizados, ello teniendo en consideración que los contratos modales son de empleo excepcional, asimismo se tomó en cuenta que la labor que el demandante realizaba, era parte de la actividad principal de la emplazada.

Un vez determinados si los contratos modales efectivamente habían sido desnaturalizados, se tenía que pasar a determinar si el cese de la relación laboral entre las partes, había configurado o no, despido arbitrario; para ello

teniendo en cuenta que los contratos fueron desnaturalizados, implica que la parte accionante tenía una relación laboral a plazo indeterminado, por lo que solamente podía ser despedido por razones justas, relacionadas o con su conducta o con su capacidad, lo que en el caso concreto no se había presentado.

Por último siendo que el despido arbitrario tiene como consecuencia legal o la reposición o la indemnización, la parte accionante opto por la reposición, por lo que al haberse determinado la existencia de un despido arbitrario, correspondía su reposición.

En segunda instancia revocan la apelada, con el fundamento básicamente que los contratos modales fueron correctamente empleados por lo que no existe desnaturalización de los mismos, de igual modo, en aplicación del precedente Huatuco, señalan que la parte accionante no había ingresado por concurso público, por lo que no le corresponde su reposición.

La parte demandante, interpone recurso de casación, donde se determina que efectivamente existe desnaturalización de los contratos modales, y como consecuencia existe despido arbitrario (incausado), y le corresponde su reposición, resaltemos de la casación que hacen referencia al cumplimiento del precedente vinculante Huatuco; señalando que el empleo de éste precedente no se hará cuando se trate de una entidad de la administración pública.

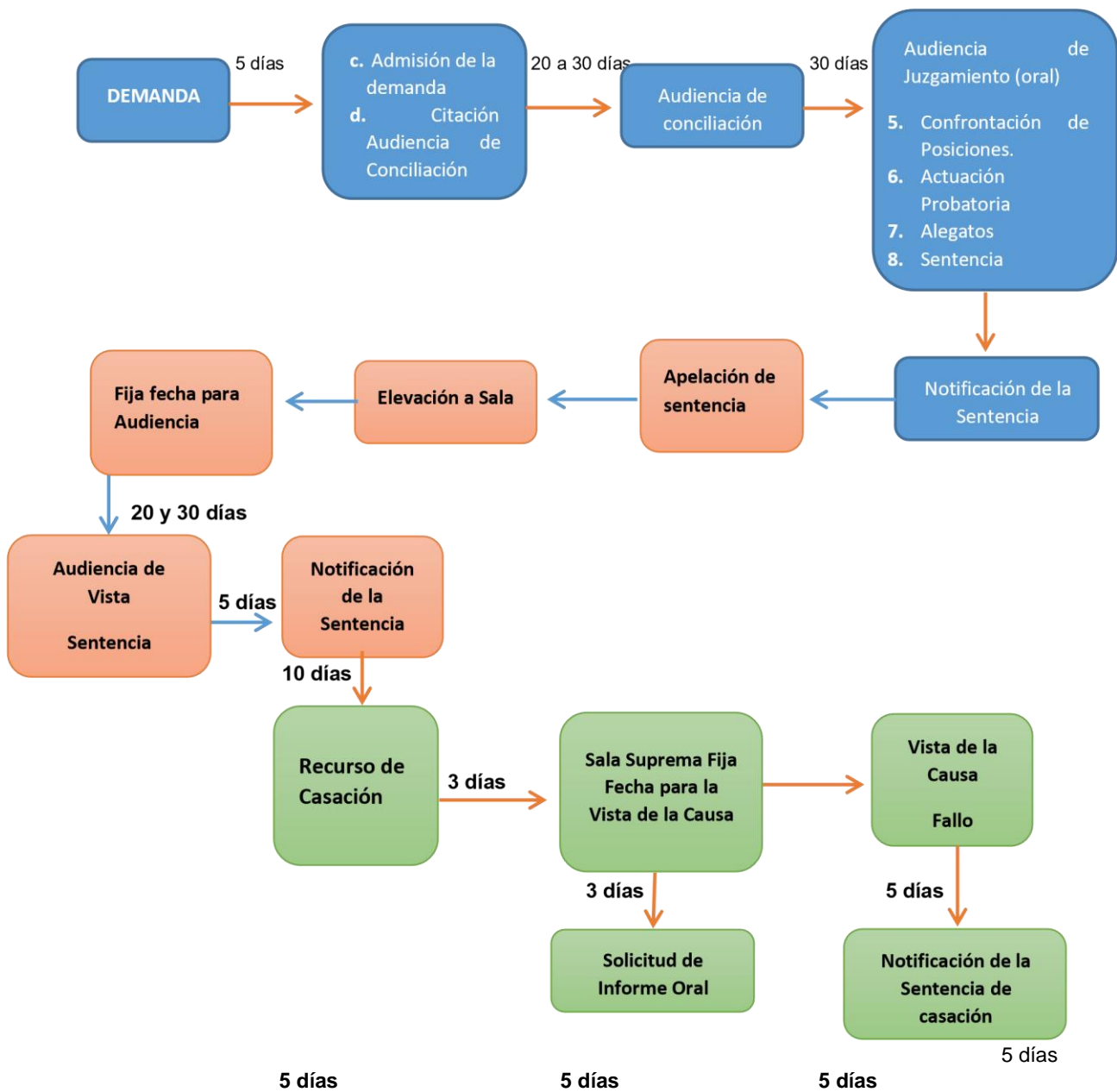
En términos generales, el problema de investigación es la pertinencia del uso de los contratos modales considerándose la condición de uso excepcional que la norma les otorga.

## **10. CONCLUSIONES**

1. En términos generales, el proceso ha sido tramitado en forma regular, y el hecho de que haya llegado incluso hasta ser revisado en recurso de casación, nos ha permitido detallar paso a paso el proceso ordinario laboral, de igual modo las materias del petitorio y hasta comentar respecto al tan polémico precedente HUATUCO.
2. La cortes Suprema ha establecido que cuando una demanda esté dirigida a lograr la reposición de una trabajador, en una entidad de la administración pública, el juzgador no amparará dicha pretensión

conforme los ha establecido el Tribunal Constitucional en el precedente vinculante N° 0557-2013-PA-TC. (Precedente Huatuco)

3. Si bien en el cuerpo del presente trabajo de investigación, se ha elaborado cuadros resumen respecto a cada etapa del proceso en estudio, a modo de conclusión uniremos dichos cuadros a fin ilustrar de un mejor modo todos los pasos recorridos en el expediente en comento:



## 11. RECOMENDACIONES

1. Una recomendación de suma importancia en la labor de administración de justicia, es la unificación de criterios, puesto que bien existen mecanismos para apartarse de un presente vinculante, también existen exigencias para hacerlo.
  
2. La recomendación sin duda alguna también va dirigido no solo al empleador que a fin de cuentas suscribe los contratos, sino también a los abogados que los elaboran, puesto que la observancia de las exigencias legales, podrá a futuro evitar perjuicios tanto para el trabajador como para el empleador.

## **11. BIBLIOGRAFÍA:**

### 11.1. **LIBROS:**

- LEÓN PASTOR Ricardo; Academia de la Magistratura, Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales, Primera Edición, julio 2008, Lima-Perú, pág. 15.
- TOLEDO TORIBIO, Omar, La Casación Laboral-Análisis Doctrinario y Jurisprudencial, Gaceta Jurídica S.A., Primera Edición, abril 2019, LimaPerú, Pág. 19.
- GONZÁLES RAMÍREZ, Luis Álvaro, El contrato de Trabajo y sus Modalidades, Gaceta Jurídica. Primera Edición, Abril 2016-Lima-Perú. Pág. 19
- ALVA CANALES, A. (2016). DESPIDO LABORAL. *GACETA JURÍDICA*, 11.

### **JURISPRUDENCIA:**

- EXP. N° 4196-2004/TC, fundamento 6.
- CAS. N° 3189-2012-Lima. V Pleno Casatorio. Introducción 1.
- CAS. LAB. N° 915-2018:
- CAS. LAB. N° 21121-2016, Lima,
- CAS. N° 208-2005, PASCO
- STC N° 0206-2005-PA/TC caso Baylon
- CAS. 3442-2014-Lambayeque, El peruano, 02-05-2016, C. 2do, P. 76141.
- CAS. N° 2402-2012-Lambayeque- VI pleno Casatorio. Considerando 39.
- STC N° 3533-2003 AA/TC, Fundamento 2
- STC 639-2005-PA/TC Fundamento 3
- STC N° 1875-2004 AA/TC
- CASO EUSEBIO LLANOS, Exp. N° 976-2001-AA/TC (TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 13 de MARZO de 2003).

### 11.2. **WEB**

- <https://legis.pe/pautas-corte-suprema-homologacion-remuneraciones/>
- <https://legis.pe/pautas-corte-suprema-homologacion-remuneraciones/>.  
(s.f.).