



EXP. N° 17556-2017-0-1801-JR-LA-85

S.S.:

YANGALI IPARRAGUIRRE

VASCONES RUIZ

ALMEIDA CARDENAS

Vista de la Causa: 19/11/2019

Sumilla: El Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, derecho constitucional que independientemente del régimen laboral que se trate implica dos aspectos: 1) el acceder a un puesto de trabajo; y 2) el derecho a no ser despedido sin causa justa contemplada en la Ley, aspecto relevante para estos autos en tanto importa la proscripción de ser despedido salvo por causa justa brindando

SENTENCIA DE VISTA

Lima, diecinueve de noviembre del dos mil diecinueve.-

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

I. PARTE EXPOSITIVA:

I.1. Objeto de la revisión

Viene en revisión a ésta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, **CARLA KARINA VELARDE LAZO**, contra la Sentencia N° 402-2018-39°JETPL contenida mediante Resolución N° 08, de fecha 30 de noviembre de 2018, en el cual se declaró infundada la demanda y se ordenó el archivamiento definitivo del proceso.

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

La parte demandante, **CARLA KARINA VELARDE LAZO**, en su recurso de apelación, a fojas 226 a 231, refiere que la resolución impugnada a incurrió en diversos errores, señalado los siguientes agravios:

- i. El despacho incurre en error al momento de declarar infundada la demanda, por cuanto la parte accionante ha ejercido labores en el cargo de asistente jurisdiccional mediante un contrato administrativo de



- servicios y un posterior de trabajo por suplencia; a pesar que ha existido una relación laboral por el plazo de 8 años y 6 meses al servicio del Poder Judicial. En ese sentido, carece de razonabilidad que se pretenda aplicar el precedente vinculante recaído en el Exp. N° 5057-2013-PA/TC expedido por el Tribunal Constitucional, por cuanto se aprecia un periodo de labores realizado mediante un contrato Administrativo de Servicios - CAS. (Agravio N° 01)
- ii. Dentro del presente proceso no se ha analizado puntualmente la causa objetiva de los contratos por suplencia y servicio específico celebrados, por cuanto no se ha valorado oportunamente que la parte demandante ha laborado para la entidad demandada por un periodo de 8 años y 6 meses; sin considerar que (dentro del periodo julio a noviembre de 2017) ejerció una suplencia del titular de Johan Cruff Huaman Llantoy, el cual renunció en noviembre de 2016. (Agravio N° 02)

II. PARTE CONSIDERATIVA:

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

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

CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES

SEGUNDO.- Sobre la Motivación de las Resoluciones Judiciales.- El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera¹. Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa²;

¹ Idem, Pág. N° 532.

² Ibidem, pág. 532



pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

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

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

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

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

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente*
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.*

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

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

CUARTO.- Sobre el Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad.- Ahora bien, en lo que respecta a la aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad de la medida, se podrá apreciar que la misma es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho (configurado en los artículos 3° y 43° Constitución Política del Perú), pues se ha plasmado expresamente en el artículo 200° de la carta magna, en donde su naturaleza se sujetará en las estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; por ello, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación³.

³ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. 514.



Para ello, se deberá tener claramente presente que si bien es verdad que la discrecionalidad tiene su justificación en el propio Estado de Derecho, puesto que atañe a los elementos de oportunidad, conveniencia, necesidad o utilidad; conforme a las valoraciones técnicas que concurren en una gran parte de las actuaciones de la administración estatal⁴; pero se deberá tener presente que el requisito de razonabilidad deberá excluir necesariamente la arbitrariedad, pues la exigencia de razonabilidad es la búsqueda de la solución justa de cada caso. Por lo tanto, se concluye que una decisión arbitraria, contraria a la razón (entendiendo que en un sistema de derecho positivo la razonabilidad de una solución está determinada por las normas y principios que lo integran, y no sólo por principios de pura razón), será esencialmente antijurídica.

Por ello, se aprecia que el concepto de arbitrario aparejará tres acepciones igualmente proscritas por el derecho: a) lo arbitrario entendido como decisión caprichosa, vaga e infundada desde la perspectiva jurídica; b) lo arbitrario entendido como aquella decisión despótica, tiránica y carente de toda fuente de

⁴ Para ello, en el Exp. N° 0090-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional ya ha descrito que "(...) De conformidad con los mandatos de la Constitución o la ley, la discrecionalidad está sujeta a los grados de arbitrio concedidos, los cuales pueden ser mayor, intermedio o menor(...) La discrecionalidad mayor es aquélla en donde el margen de arbitrio para decidir no se encuentra acotado o restringido por concepto jurídico alguno. Por ende, el ente administrativo dotado de competencias no regladas se encuentra en la libertad de optar plenariamente. Dicha discrecionalidad, en lo esencial, está sujeta al control político y, residualmente, al control jurisdiccional, en cuanto a la corroboración de su existencia institucional o legal, su extensión espacial y material, tiempo de ejercicio permitido, forma de manifestación jurídica y cumplimiento de las formalidades procesales. La discrecionalidad intermedia es aquélla en donde el margen de arbitrio se encuentra condicionado a su consistencia lógica y a la coherencia con un concepto jurídico indeterminado de contenido y extensión. La discrecionalidad menor es aquélla en donde el margen de arbitrio se encuentra constreñido a la elección entre algunas de las variables predeterminadas por la ley.(...)Ahora bien, la discrecionalidad puede vincularse a algunas de las cuatro materias siguientes:

La discrecionalidad normativa.- Consiste en el arbitrio para ejercer la potestad de reglamentar las leyes sin transgredirlas ni desnaturalizarlas. Como consecuencia del ejercicio de dicha competencia, un ente administrativo puede dictar reglamentos institucionales, en donde se establezcan los aspectos referidos a la organización y funcionamiento administrativo, así como las responsabilidades y derechos de los funcionarios y servidores públicos a él adscritos; reglamentos ejecutivos, que tienen por finalidad principal la especificación de detalles y demás aspectos complementarios de una ley; y reglamentos autónomos, que no se fundan directamente en una ley, aunque coadyuvan al cumplimiento de tareas atribuciones o funciones encomendadas por ella.

La discrecionalidad planificadora.- Se la entiende como el arbitrio para la selección de alternativas de soluciones en aras de alcanzar racionalidad y eficiencia administrativa. Para tal efecto, será necesario determinar la relación de objetivos, políticas, programas y procedimientos compatibles con los recursos materiales y humanos disponibles._

La discrecionalidad política.- Es el arbitrio de la determinación de la dirección y marcha del Estado. Por ende, tiene que ver con las funciones relacionadas con el curso de la acción política, los objetivos de gobierno y la dinámica del poder gubernamental. Para tal efecto, define las prioridades en lo relativo a políticas gubernamentales y al ejercicio de las competencias de naturaleza política. Dicha discrecionalidad opera en el campo de la denominada cuestión política; por ello, se muestra dotada del mayor grado de arbitrio o libertad para decidir. Es usual que ésta opere en asuntos vinculados con la política exterior y las relaciones internacionales, la defensa nacional y el régimen interior, la concesión de indultos, la conmutación de penas, etc.

Esta potestad discrecional es usualmente conferida a los poderes constituidos o a los organismos constitucionales.

La discrecionalidad técnica.- Se define como el arbitrio para valorar o seleccionar, dentro de una pluralidad de opciones, un juicio perito o un procedimiento científico o tecnológico(...)"



legitimidad; y c) lo arbitrario entendido como contrario a los principios de razonabilidad y proporcionalidad jurídica; de ahí que desde el principio del Estado de Derecho, surgiese el principio de interdicción de la arbitrariedad, el cual tiene un doble significado:

- a) En un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho.
- b) En un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva; como lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo.

En consecuencia, lo arbitrario será todo aquello carente de vínculo natural con la realidad.

QUINTO: De esta manera, se deberá analizar con criterio de conciencia, que también en la Tutela Procesal Efectiva – en el cual forma parte el Debido Proceso- la razonabilidad y proporcionalidad de una medida adoptada –en sede administrativa o judicial- se circunscribe como una garantía mínima que los particulares y el propio Estado deberán considerar, pues, en su dimensión sustancial, permite que estas garantías mínimas (los cuales no se limitan a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución) se extiendan a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana (artículo 3° de la Constitución Política), o que sean esenciales para cumplir con su finalidad⁵.

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

“El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículos 3° y 43°, y plasmado expresamente en su artículo 200°, último párrafo. Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, prima facie, una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación(...)”.

En efecto, a través de los expedientes N° 0090-2004 -AA/TC y N° 2192-2004-AA/TC, el propio TC ha reiterado el presente criterio, en cuanto:

⁵ Ibidem, Pág. 514.



"(...) Las determinaciones administrativas que se fundamentan en la satisfacción del interés público son también decisiones jurídicas, cuya validez corresponde a su concordancia con el ordenamiento jurídico. En ese orden de ideas, tales decisiones, incluso cuando la ley las configure como "discrecionales", no pueden ser "arbitrarias", por cuanto son sucesivamente jurídicas y, por lo tanto, sometidas a las denominadas reglas de la crítica racional (...) Es por ello que la prescripción de que los actos discrecionales de la Administración del Estado sean arbitrarios exige que éstos sean motivados; es decir, que se basen necesariamente en razones y no se constituyan en la mera expresión de la voluntad del órgano que los dicte (...) Dichas razones no deben ser contrarias a la realidad y, en consecuencia, no pueden contradecir los hechos relevantes de la decisión. Más aún, entre ellas y la decisión necesariamente debe existir consistencia lógica y coherencia (...) En ese contexto, al Tribunal Constitucional le corresponde verificar que existan dichas razones, que éstas no contradigan los hechos determinantes de la realidad y que tengan consistencia lógica y coherente con los objetivos del acto discrecional (...)"

SEXTO: Del principio constitucional de Interdicción de la Arbitrariedad.-

La noción del Principio de Interdicción de la Arbitrariedad es el reconocimiento de la presencia de arbitrariedad, esto es, una medida o actuación que rebasa la razonabilidad y proporcionalidad dentro del ejercicio de la función pública, pues la misma podrá limitar la forma de aplicación del derecho o la actuación de las partes en beneficio de sus propias arbitrariedades.

Al respecto, en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, se ha precisado que - a través de las sentencias recaídas en el Exp. N° 0090-2004-AA/TC y N° 0090-2004-AA/TC, que la interdicción de la arbitrariedad se circunscribe:

"(...) Del principio del Estado de Derecho surgiese el principio de interdicción de la arbitrariedad, el cual tiene un doble significado:

a) En un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho.

b) En un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva; como lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a cada decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo.

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

En base a los fundamentos expuestos, con relación a los derechos fundamentales descritos, se procederá al desarrollo jurídico de cada agravio formulado.

CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECIFICO



SETIMO: Respecto al contrato de trabajo temporal por suplencia.- El contrato de suplencia tiene como causa exclusiva de sustituir las ausencias de otros trabajadores o hacer frente a los desajustes que pueda ocasionar la ausencia del trabajador⁶, garantizando el derecho de reincorporación a su puesto de trabajo una vez concluida la suspensión. Así, el artículo 61° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha regulado lo siguiente:

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

De ello, la propia doctrina laboralista ha precisado en forma recurrente que las labores a desarrollar en tales casos no serán temporales por su propia naturaleza, sino solamente en virtud de la situación creada por la suspensión del contrato del sustituido⁷; por cuanto las obligaciones asumidas se circunscribirán estrictamente al puesto sustituido, pues -en caso contrario- no tendría sentido sostener una suplencia cuando se asume una función ajena o no relacionada a la misma⁸.

Ahora bien, también se deberá precisar que podrán admitirse casos excepcionales (vinculados especialmente con la sustitución de trabajadores que desarrollan labores de responsabilidad o que precisan un alto nivel de experiencia⁹) en donde nuestra legislación admite la ejecución de sustituciones "en cadena" y la apertura de diversos tipos de suplencia; por el contrario, en similar condición a lo señalado precedentemente, este Colegiado Superior estima que **el trabajador suplente deberá asumir las obligaciones o responsabilidades propias del puesto de trabajo encargado (causa de la suplencia), por cuanto validar un ius variandi en sentido amplio por parte**

⁶ SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, "Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada", Edit. Gaceta Jurídica, Segunda Edición, 2008, Pág. 56.

⁷ Ibídem, Pág. N° 59

⁸ Para el autor SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, la suplencia se deberá atener al puesto de trabajo a ocupar por el sustituto, pues no cabe duda de que este habrá de ser normalmente el del sustituido (si no, como es obvio, no podría hablarse de una sustitución). Asimismo, para el autor ELMER ARCE ORTIZ en su obra denominada "Estabilidad Laboral y Contratos Temporales", Cuadernos de Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP, 2006, Pág. 22, refiere que ahora las empresas podrán varias las labores de un trabajador que realiza labores habituales, estables o permanentes de la empresa, sea aplazo fijo o indeterminado, dejando abierto que tipos de labores se podrían desempeñar, colisionando de esta manera la lógica del contrato de suplencia y sin aplicar una causa razonable.

⁹ SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, "Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada", Edit. Gaceta Jurídica, Segunda Edición, 2008, Pág. 59.



del empleador, sería admitir un acto claramente arbitrario, desproporcionado y carente de una razonabilidad constitucional.

OCTAVO: En efecto, si bien es verdad que, a través de la Casación N° 12961-2014-Cusco- la Segunda Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República había establecido preliminarmente que la causal de la suplencia (es decir, las funciones a realizar dentro de la propia suplencia), podrá ser variada dentro del propio contrato conforme al ejercicio del ius variandi del empleador, al sostener:

"(...)El contrato de naturaleza accidental de suplencia, tiene como causa objetiva que el trabajador contratado supla al trabajador estable cuyo vínculo se encuentre suspendido, lo que supone que deberá realizar las mismas funciones del titular; situación que no limita la aplicación del ius variandi al empleador, toda vez que se encuentra dentro de su facultades ejercer su poder de dirección dentro de los criterios de razonabilidad (...)"

Sin embargo, esta instancia superior considera que tal interpretación debería sujetarse conforme a mínimos parámetros de razonabilidad, proporcionalidad así como a la garantía constitucional de una motivación jurisdiccional adecuada reconocidas en nuestra Carta Magna de 1993, por cuanto el propio Tribunal Constitucional ha reiterado -a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 02796-2012-AA/TC- la posición por el cual se configurará una desnaturalización del presente contrato si se evidencia objetivamente una designación (en una función o puesto de trabajo) contraria al que realmente corresponda al puesto designado por la suplencia.

Para ello, en el citado Exp. N° 02796-2012-AA/TC, el TC precisa con meridiana claridad que :

"(...) En ese sentido, la temporalidad del contrato de suplencia deriva de la sustitución no definitiva de un trabajador estable de la empresa, cuya relación de trabajo se encuentre suspendida. Por ello, este Tribunal considera que el contrato de suplencia se celebra con fraude al Decreto Supremo N° 003-97-TR cuando el trabajador suplente desde un inicio no desempeña el puesto del trabajador sustituido para el cual fue contratado, sino otro puesto o cargo de trabajo (...)"

NOVENO: De esta manera, conforme a una interpretación constitucional garantista a la dignidad del trabajador, se podrá concluir que el contrato accidental de suplencia solamente será válida y surtirá sus efectos (dentro de la jurisdicción ordinaria) en forma efectiva, cuando se aprecie que la suplencia solamente se ha circunscrito a las obligaciones en el cual se ha originado la suplencia o al puesto desempeñado por el trabajador causante.

Tan es cierto lo afirmado, que la Sala Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República (a través de la Casación N° 7647-2014-Tacna) ha establecido específicamente la desnaturalización del contrato de suplencia se determinara por la incongruencia entre las labores desempeñadas por el



trabajador que origina la suplencia y las funciones desempeñadas por el trabajador suplente, al precisar:

"(...) En este caso la demandante inicia la prestación de servicios sin suscribir un contrato alguno, sino hasta después de dos meses, ello torna automáticamente a la relación laboral en una a plazo indeterminado; considerando además que, en el presente caso, el contrato modal de suplencia se encuentra además desnaturalizado pues la demandante suple a un trabajador estable de la entidad demandada, empero realiza funciones distintas a las que realizaba aquél y en una dependencia diferente, lo cual como es notorio distorsiona los alcances del contrato de suplencia (...)"

Asimismo, en otra ejecutoria suprema expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República, tal como lo desarrollado en la Casación N° 12470-2014-Cusco, tal colegiado a asumido expresamente la presente posición asumida, por cuanto:

"(...) No se ha cumplido con lo prescrito en el artículo 63° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR, puesto que en los contratos, referidos, se establece que la actora suplirá a un trabajador estable de la institución, quien se desempeña como secretario judicial, sin embargo, del documento que corre en fojas ciento uno, se aprecia que la actora ha desempeñado labores como especialista de audio. En ese sentido, se colige una relación laboral a plazo indeterminado (...)"

Para evitar futuras dudas, se deja expresa constancia que el propio Tribunal Constitucional, en una reciente jurisprudencia constitucional resuelto a través del Exp. N° 00309-2016-PA/TC, ha reiterado aquella causal de desnaturalización asumida en el 2012, por cuanto -en un caso similar a lo señalado precedente- se ha indicado con claridad:

"(...) Tal como se verifica de las constancias emitidas por el administrador de la Corte Superior de Justicia de Apurímac (folios 113 y 134), el trabajador Rómulo Espinoza Paniora era titular de la plaza de secretario judicial de la Sala Mixta Descentralizada de Andahuaylas y Chincheros y el trabajador Santiago Rivera Quispe era titular de la plaza de secretario judicial del juzgado mixto de Antabamba; desde el 1 de febrero de 2011 es rotado a la plaza de asistente de juez del primer juzgado de paz letrado de Andahuaylas; relator, encargado de la sala mixta de Andahuaylas del 5 de marzo de 2013 al 9 de enero de 2014; para luego desempeñar otros cargos, finalmente a partir del 14 de marzo retornar a su cargo de ario judicial, con lo que se evidencia que la demandante desempeñó funciones distintas al personal que suplió (...) Habiéndose determinado que los contratos modales suscritos entre las partes han sufrido desnaturalización por aplicación de lo que dispone el inciso "d" del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, conforme al fundamento 8 supra, se puede determinar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado (...)"

DECIMO: Sobre la discontinuidad de la relación laboral.- Ahora bien, en lo que respecta a la consecuencia de la desnaturalización de un contrato temporal



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

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

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

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

*"(...) En este orden de ideas, se tiene entonces que la prestación de servicios de la actora se desarrolló en dos períodos: del uno de marzo de dos mil cinco al veintiocho de febrero de dos mil nueve y del quince de abril de dos mil nueve al veintiocho de febrero de dos mil catorce, **con una interrupción de cuarenta y cinco días (45) en la prestación de servicios, lapso de tiempo que se encuentra fuera de cualquier margen de razonabilidad que pudiera ameritar la aplicación del principio continuidad para determinar la prestación de servicios de la actora de forma continua e ininterrumpida, más aún si no ha logrado acreditar la prestación de servicios efectiva durante dicho período (...)** Por ello, objetivamente operó el plazo prescriptorio respecto al primer período anotado, toda vez que la fecha máxima para accionar por los derechos derivados del mismo era el veintiocho de febrero de dos mil trece, y teniendo en cuenta que la demanda fue interpuesta el doce de mayo de dos mil catorce,*



no asiste a la actora el derecho a reclamar los beneficios por tal período (...) En consecuencia, teniendo en consideración que existieron dos períodos distintos en la prestación de servicios de la demandante a favor de la demandada, y que su vinculación con la entidad durante el segundo período fue mediante Contratos Administrativos de Servicios, tal contratación por el segundo período resulta válida y no acumulable al primer período, que es independiente de aquel (...)"

Por tal razón, en caso se advierta una desnaturalización de cierto periodo contratado, el mismo será causal para declarar jurisdiccionalmente la constitución de una relación laboral a plazo indeterminado por todo el periodo laborado en la entidad demandada, por ser el efecto inmediato de la aplicación de los principios laborales de continuidad y la de condición más beneficiosa; salvo un periodo de inactividad mayor a los 30 días.

DECIMO SEGUNDO: Al caso en concreto (Agravio N° 02).- En lo que respecta a la revisión de los actuados, **la parte apelante** reitera que ha existido un flagrante error por parte del juzgador al señalar la inexistencia de una desnaturalización del contrato modal por suplencia, por cuanto el objeto del contrato se sustentaba en una función que tenía la condición de permanencia, más aún si se aprecia que la función desempeñada se circunscribía a la función de secretario judicial.

Asimismo, señala que la misma deviene en una carente motivación, pues - dentro del periodo de suplencia- no se ha observado periodos en la que se ha laborado sin un titular a suplir, tal como lo sucedido en noviembre del año 2016, en donde se tiene presente que su parte ejerció una suplencia del titular Johan Cruff Huaman Llantoy, a pesar que le mismo ya había renunciado a su cargo.

Sobre la sentencia, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** concluye la inexistencia de alguna causal de desnaturalización de diversos contratos temporales (dentro del cual se encuentra la suplencia), por cuanto se ha ejercido una actividad jurisdiccional conforme a la transitoriedad (en ambos tipos de contrataciones), por cuanto se contrató al demandante por causas específicas y excepcionales. Además, indica que el certificado de trabajo señala que ha realizado labores como "Secretaria Judicial", pero de las labores ejecutadas se aprecia que realizó de asistente jurisdiccional.

Por consiguiente, considerando que en la presente relación laboral se ha producido mediante diversos periodos de discontinuidad, este Colegiado Superior, deberá precisar los lapsos en el cual la parte demandante ha prestados servicios para el Poder Judicial:

Régimen Laboral	Cargo	Periodo	Periodo sin laborar	
D.L. N° 728	Asistente Judicial	07/04/2008 - 31/12/2009	Sin corte	
D.L. N° 728	Secretaria Judicial	01/01/2010 - 26/01/2010	27/01/2010 - 13/04/2010	2 meses, 17 días.



D.L. N° 728	Secretaria Judicial	14/04/2010 13/05/2010	-	14/05/2010 - 30/05/2010	16 días
D.L. N° 728	Secretaria Judicial	31/05/2010 01/07/2011	-	02/07/2011 - 14/09/2011	2 meses, 12 días
D.L. N° 1051	Apoyo en los órganos jurisdiccionales	15/09/2011 02/11/2011	-	03/11/2011 - 30/11/2011	27 días
		01/12/2011 31/12/2011	-	01/01/2012 - 05/01/2012	5 días
D.L. N° 728	Secretaria Judicial	06/01/2012 12/07/2012	-	Sin corte	
D.L. N° 728	Secretaria Judicial	13/07/2012 30/09/2012	-	Sin corte	
D.L. N° 728	Secretaria Judicial	01/10/2012 30/06/2013	-	01/07/2013 - 31/07/2013	1 mes
D.L. N° 728	Secretaria Judicial	01/08/2013 01/01/2014	-		
D.L. N° 728	Secretaria Judicial	02/01/2014 30/06/2014	-	01/07/2014 - 15/09/2015	1 año, 1 mes, 15 días ¹⁰
D.L. N° 728	Secretaria Judicial	16/09/2015 31/07/2017	-		

De ello, se podrá apreciar que la actora ha tenido 05 periodos laborales dentro de la entidad, por cuanto se encuentra acreditado 04 lapsos temporales de inactividad comprendidos del 27 de enero de 2010 al 16 de abril de 2010 (primer corte), del 02 de julio de 2011 al 14 de setiembre de 2011 (segundo corte), del 01 de julio de 2013 al 31 de julio de 2013 (tercer corte) y del 01 de julio de 2014 al 15 de setiembre de 2015 (cuarto corte); en ese sentido, por criterios de razonabilidad y utilidad práctica, solamente nos enfocaremos en analizar la validez del último periodo laboral para poder concluir sobre la causal de desnaturalización demandada, por cuanto carecería de sentido lógico pronunciarse por cada periodo laboral (considerándose su autonomía dentro de la relación jurídica laboral), si el efecto de la reposición solamente recaerá por el último periodo anterior al cese y el agravio formulado por la parte demandante solamente se ha sustentado en el último periodo de la relación laboral.

DECIMO TERCERO: Así, sobre al quinto y último periodo laborado, el cual comprende del 16 de setiembre de 2015 al 31 de julio de 2017, se observa que el vinculo contractual aplicado a sido el contrato temporal de suplencia; para ello, se advierte que la causa de tal contrato se ha concentrado preferente en la causal de suplencia de dos servidores judiciales cuyos contratos son de naturaleza permanente; en efecto, del objeto de tales contratos, se aprecia

¹⁰ Sobre este extremo aludido, si bien la accionante ha señalado en la subsanación de demanda parte pertinente a fojas 136, que prestó servicios por el periodo comprendido entre el diecisiete de julio de dos mil catorce al dieciséis de setiembre de dos mil quince, tal afirmación no ha sido acreditada con documental que haga concluir a este órgano jurisdiccional la veracidad de tales manifestaciones.



preliminarmente que se habría contratado a la actora para suplir las labores específicas de los trabajadores Katheryne Taboada Rozassa y Johan Cruff Huaman Llantoy.

En efecto, de la revisión de los contratos de suplencia (a fojas 46 a 51), se advierte que el objeto de contratación se había circunscrito a:

"(...) El EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las Leyes, garantizando la Seguridad Jurídica y la Tutela Jurisdiccional, para contribuir al Estado de Derecho, al mantenimiento de la Paz Social y el desarrollo nacional, que requiere la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia del señor (a) TABOADA ROSAZA KATHERINE, trabajador estable en la institución, quien desempeña como Secretario Judicial, el mismo que por razones de ENCARGATURA libera su plaza de origen(...)"

"(...) El EMPLEADOR es una entidad del Estado cuya misión es administrar justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las Leyes, garantizando la Seguridad Jurídica y la Tutela Jurisdiccional, para contribuir al Estado de Derecho, al mantenimiento de la Paz Social y el desarrollo nacional, que requiere la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia del señor (a) HUAMAN LLANTOY JOHAN CRUFF, trabajador estable en la institución, quien desempeña como Asistente Judicial, el mismo que por razones de SUSPENSION libera su plaza de origen(...)"

DECIMO CUARTO: De ello, en lo que respecta al periodo laborado bajo suplencia de la trabajadora titular Katherine Taboada Rossaza, se aprecia que la parte demandante no ha ofrecido algún medio probatorio por el cual se pueda apreciar que aquella parte ha realizado funciones diferentes al cargo asignado de especialista legal o se aprecie alguna continuidad de su relación laboral, a pesar de la incorporación del titular a su puesto de trabajo original; por el contrario, en lo que concierne al periodo de suplencia del servidor Johan Cruff Huaman Llantoy, se advierte que la entidad demandada procedió a renovar el contrato de suplencia de la demandante dentro del periodo del 01 al 31 enero de 2017 (bajo el supuesto de suplencia del trabajador Johan Cruff Huaman Llantoy), a pesar que dicho servidor dejó de prestar servicios a la entidad (por motivo de una renuncia) a partir del mes de noviembre del año 2016, supuesto fáctico que no ha sido cuestionado por la parte demandada.

En ese sentido, al no apreciar un objeto válido de suplencia dentro de este quinto periodo de la relación laboral, se podrá apreciar que tal contrato temporal se ha desnaturalizado, al no coincidir el objeto del contrato con las supuestas funciones de suplencia con posterioridad a noviembre de 2016, a causa de la renuncia del trabajador titular Johan Cruff Huaman Llantoy, en base a la aplicación del artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497¹¹.

¹¹ El 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 prescribe que si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.



En tal situación, **corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandante**, debiendo revocarse la sentencia en este extremo y, reformándola, se deberá declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo por suplencia (correspondiente al último periodo de la relación laboral).

DECIMO QUINTO: De la aplicación del precedente vinculante recaído en el Exp. N° 5057-2013-PA/TC expedido por el Tribunal Constitucional.- De conformidad a lo regulado en el precedente vinculante Huatuco Huatuco, expedido mediante sentencia recaída mediante el Exp. N° 5057-2013-PA/TC, el ingreso, permanencia y ascenso a la administración pública se basará mediante la meritocracia y en salvaguarda de la carrera administrativa ante casos de reposición de trabajadores del sector público; en efecto, conforme al mandato recaído en el precedente, el accionante que se encuentre solicitando la reincorporación al puesto de trabajo, deberá acreditar la existencia de un concurso público respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.

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

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

Ahora, si bien es verdad que un precedente vinculante es un mandato de obligatorio cumplimiento dentro de los procesos ordinarios (debido a las diversas interpretaciones discordantes en la práctica jurisdiccional), pero se deberá tener expresa constancia que la Corte Suprema de la República - mediante Casación N° 12475-2014-Moquegua¹²- también ha determinado

¹² A través de la Casación N° 12475-2014-Moquegua, la Corte Suprema de la República ha establecido que *"(...) En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional 5057-2013-PA/TC JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal considera que en virtud de la facultad de unificación de la jurisprudencia prevista en el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo 017-93-JUS, establecer criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante 5057-2013-PA/TC-Junín. El cual no se aplica en los siguientes casos.*



(como criterio jurisdiccional de obligatorio cumplimiento) una lista taxativa de supuestos en los cuales no se aplicará el citado precedente, al no encontrarse regido (por ejemplo) supuesto relacionado al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), sea dentro de un periodo (de forma conjunta con otros tipos de contratación) o sujeto a un régimen único laboral.

Tal modalidad ha sido consolidada, a través de la aplicación de la figura denominada *distinguishing* (propio del derecho anglosajón) y los recientes fallos adoptados por las Salas Laborales Sociales y Constitucionales de la Corte Suprema de la República y del propio Tribunal Constitucional.

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

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

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

DECIMO SETIMO: El rol unificador del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República en la valoración de los precedentes **vinculantes**.- La doctrina constitucional ha establecido constantemente que el Tribunal Constitucional posee un poder uniformizador en la interpretación entre los poderes del Estado en relación con la Constitución Política del Perú¹³, pues

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

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

c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

d) **Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).**

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

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

¹³ LANDA ARROYO CESAR, "Tribunal Constitucional y Poder Judicial: una perspectiva desde el Derecho Procesal Constitucional", Revista Ius Et Veritas N° 32, Pontificia Universidad Católica del Perú



la legitimidad de sus decisiones ha sido el elemento principal para poder hacer no puedan ser cuestionadas y sean objeto de seguimiento por parte de los órganos jurisdiccionales ordinarios, aún en materia de aplicación del Distinguishing dentro de los propios procesos constitucionales; en ese sentido, será lógico concluir que el Tribunal Constitucional, en relación con el Poder Judicial y los demás poderes del Estado, goce ampliamente de competencia de analizar supuestos no previstos en un precedente; es decir, que ningún poder del Estado puede disputarle el ejercicio de tal atribución constitucional.

De esta manera, a través de la expedición de diversos fallos realizados por la Corte Suprema de la República, la máxima instancia jurisdiccional ordinaria también ejerce un efectivo un control de la interpretación y una **unificación de la jurisprudencia a nivel ordinario laboral**, pues (a través de sus diversas ejecutorias o consultas de interpretación) se ha garantizado la prevalencia del derecho constitucional a la igualdad y la aplicación del derecho a la seguridad jurídica sobre las diversas controversias originadas a causa de una dispar interpretación realizado en los órganos jurisdiccionales inferiores, o, a través de **la delimitación de los supuestos de inaplicación de ciertos precedentes vinculantes en materia constitucional** (conforme a la aplicación del propio método del distinguishing).

Por consiguiente, a través del Recurso Extraordinario de Casación, la Corte Suprema garantiza la predictibilidad de los fallos dentro del sistema de justicia ordinario, conforme al cumplimiento de una función nomofilética y el delineamiento de la interpretación de la Ley¹⁴, en donde su cumplimiento deberá ser acatado por los órganos jurisdiccionales de inferior jerarquía.

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

- PUCP, Pág. N° 249 a 262. El presente trabajo lo podrá realizar en el siguiente link: <file:///C:/Users/pjudicial/Downloads/12391-49288-1-PB.pdf>

¹⁴ Para el autor VELASCO GALLO FRANCISCO, en su obra "*La Casación Civil*" publicada en la Revista Derecho 48/1994, Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP, Pág. N° 51 a 56, ha sostenido que el recurso se ha establecido también para lograr la unidad de la jurisprudencia, porque no menos importante que velar por la aplicación de la norma jurídica es la necesidad de la unificación de su interpretación. Como acertadamente lo asevera la doctrina, la tutela de la ley y la unificación de la jurisprudencia no constituyen dos fines distintos y separados del recurso de casación; corresponden más bien y en rigor jurídico a dos aspectos de una función única que se compenetrán y combinan, dado que mediante la unidad jurisdiccional se consigue igualmente la recta aplicación de la ley, pues se evitan interpretaciones que sean contrarias a su verdadero sentido y alcance.

El presente trabajo lo podrá realizar en el siguiente link: <file:///C:/Users/pjudicial/Downloads/Dialnet-LaCasacionCivil-5084565.pdf>

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



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

DECIMO NOVENO: Del caso en concreto (Agravio N°01).- De lo descrito, la **parte demandante** sostiene que el órgano jurisdiccional no ha considerado que en la controversia, materia de autos, la parte demandante ha laborado un periodo mediante un contrato administrativo de servicios - CAS correspondiente al periodo del 15 al 31 de diciembre de 2011 (es decir, durante el tercer periodo laboral); por lo que, no era de aplicación el precedente vinculante recaído en el Exp. N° 5057-2013-PA/TC expedido por el Tribunal Constitucional, pues diversos órganos jurisdiccionales han señalado que no será aplicable el citado precedente en caso se aprecie la contratación del régimen CAS.

Ante ello, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** sostiene que será aplicable el precedente vinculante Huatuco Huatuco recaído en el Exp. N° 5057-2013-PA/TC, por cuanto no se aprecia que la demandante haya accedido a un puesto de trabajo a través de un concurso público y a través de una plaza presupuestada.

VIGESIMO: De ello, conforme a los argumentos jurídicos descritos en los párrafos precedentes, este **Colegiado Superior** observa que el objeto de la demanda se ha sujetado a la reposición en base a la desnaturalización del contrato de trabajo por suplencia respecto al último periodo de relación laboral vigente; por lo que, la presunta causal de inaplicación del citado precedente no podrá ser amparable, por cuanto no se aprecia un periodo de labores sujeto a un contrato administrativo de servicios - CAS dentro del quinto periodo laboral correspondiente del 16 de setiembre de 2015 al 31 de julio de 2017.

En efecto, si se tiene presente que el periodo de labores sujeto a un contrato administrativo de servicios regido por el Decreto Legislativo N° 1057 se produjo dentro del periodo comprendido del 15 al 31 de diciembre de 2011 en la Corte Superior de Justicia de La Libertad (a fojas 25 a 26), se aprecia que el mismo es un periodo laboral no vigente y el cual no se encuentra relacionado con la desnaturalización del contrato de suplencia, pues la última relación laboral es independiente a los anteriores periodos laborados.



Por lo que, no **corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandante**, debiendo confirmarse la sentencia en este extremo. En ese sentido, a pesar de haberse declarado la desnaturalización del periodo ejercido a causa de un contrato de suplencia, no se admitirá la reposición al puesto de trabajo, al tener vigencia la aplicación del precedente vinculante recaído en el Exp. N°5057-2013-PA/TC expedido por el Tribunal Constitucional.

III. PARTE RESOLUTIVA:

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

HA RESUELTO:

1.- REVOCAR la Sentencia N° 402-2018-39°JETPL contenida mediante Resolución N° 08, de fecha 30 de noviembre de 2018, en el cual se declaró infundada la demanda y se ordenó el archivamiento definitivo del proceso; en tal sentido, reformándola, la declararon **FUNDADA**, declarando una relación laboral a plazo indeterminado con la entidad demandada dentro de la última relación laboral comprendida del 16 de setiembre de 2015 al 31 de junio de 2017 (quinto periodo).

2.- CONFIRMAR la Sentencia N° 402-2018-39°JETPL contenida mediante Resolución N° 08, de fecha 30 de noviembre de 2018, en el cual se declaró infundado en el extremo de reposición al puesto de trabajo por despido incausado; en base a la aplicación del precedente vinculante recaído en el Exp. N°5057-2013-PA/TC expedido por el Tribunal Constitucional.

En los seguidos por **CARLA KARINA VELARDE LAZO** contra el **PODER JUDICIAL**, sobre desnaturalización de contratos temporales y otros; y los devolvieron al juzgado de origen.-

LJBB