

FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE  
LABORAL N° 27364-2013**



**PRESENTADO POR  
LUCERO MILAGROS VILLALOBOS MOROTE**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

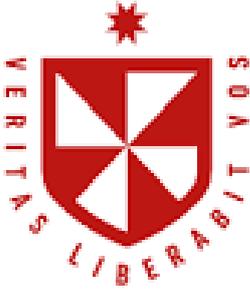


**CC BY-NC**

**Reconocimiento – No comercial**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad  
de Derecho

**Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el  
Título de Abogada**

**Informe Jurídico sobre Expediente N° 27364-2013**

**Materia** : Desnaturalización de contratos y otros.

**Entidad** : Poder Judicial

**Bachiller** : Villalobos Morote, Lucero Milagros.

**Código** : 2014155032

LIMA – PERÚ

2022

El presente trabajo de suficiencia profesional se desarrolla en el marco del proceso ordinario laboral, cuya materia se precisa en la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad y otros.

El demandante alega la desnaturalización de contrato modal por simulación del artículo 82 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, además de la configuración de causales de despido nulo, asimismo, como pretensión subordinada solicita la indemnización por despido arbitrario.

Por otro lado, la demandada niega en todos sus extremos la demanda, fundamentando lo manifestado en base a la validez del contrato sujeto a modalidad celebrado con el demandante y en base a que el cese del demandante se debió al término de su contrato laboral.

Los órganos jurisdiccionales luego del análisis del hecho controvertido y los medios probatorios ofrecidos resuelven las pretensiones demandadas en base a Derecho e interpretación jurídica.

En el presente caso, se manifiesta un análisis contradictorio por parte de las diferentes instancias judiciales al momento de resolver, en consecuencia, las sentencias emitidas manifiestan mediante sus fundamentos jurídicos distintas interpretaciones de la legislación laboral, las mismas que se ven reflejadas al momento de resolver.

Finalmente, se podrá observar en el presente informe jurídico el análisis del expediente, interpretando las normas jurídicas de forma objetiva, así como la valoración de los medios probatorios trascendentales ofrecidos por las partes procesales para sostener una posición fundamentada de los hechos relevantes que son indispensables para la interpretación y análisis del caso en concreto.

NOMBRE DEL TRABAJO

**VILLALOBOS MOROTE LUCERO.docx**

RECUENTO DE PALABRAS

**9809 Words**

RECUENTO DE PÁGINAS

**34 Pages**

FECHA DE ENTREGA

**Jan 31, 2023 10:05 AM GMT-5**

RECUENTO DE CARACTERES

**51772 Characters**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**97.8KB**

FECHA DEL INFORME

**Jan 31, 2023 10:06 AM GMT-5****● 14% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Augusto Espinoza Bonifaz - Instituto de Investigación

## INDICE

<b>I.</b>	<b>RELACION DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO.</b>	
	1. Actos postulatorios.....	4
	2. Audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento.....	11
	3. Sentencia emitida por el Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima.....	12
	4. Recurso de apelación.....	14
	5. Resolución emitida por la Séptima Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.....	15
	6. Resolución emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.....	17
<b>II.</b>	<b>IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE.</b>	
	1. Criterios para la correcta interpretación de los contratos innominados a plazo determinado, al amparo del artículo 82 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.....	20
	2. La afiliación sindical próxima a la fecha de cese de contrato modal como único fundamento de despido nulo.....	21
<b>III.</b>	<b>POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.</b>	
	1. Criterios para la correcta interpretación de los contratos innominados a plazo determinado al amparo del artículo 82 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.....	22
	2. La afiliación sindical próxima a la fecha de cese de contrato modal como único fundamento de despido nulo.....	25
<b>IV.</b>	<b>POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS.</b>	
	1. Sobre lo resuelto por la Sentencia de primera instancia.....	27
	2. Sobre lo dispuesto por la Sentencia de Vista.....	29
	3. Sobre lo dispuesto en la Casación N° 12079-2017-LIMA.....	30
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>31</b>
<b>VI.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>32</b>
<b>VII.</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>33</b>

**I. RELACIÓN DE LOS PRINCIPALES HECHOS EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO.**

**1. Actos postulatorios**

**Demanda**

Con fecha 31 de octubre del 2013, el señor E.M.G.P, en adelante “el demandante”, presentó su demanda de desnaturalización de contrato contra C. L. S. A., en adelante, “la demandada”, asimismo, solicita que se declare nulo su despido, se ordene la reposición a su puesto laboral, y el pago de remuneraciones devengadas, y/o en su defecto el pago de indemnización por concepto despido arbitrario, más los costos y costas del proceso.

**Fundamentos de hecho**

El demandante manifiesta que empezó a laborar para la demandada con fecha 03 de junio de 2011, bajo el cargo de operario o maquinista de producción, suscribiendo un contrato temporal bajo la modalidad de contrato innominado al amparo del artículo 82 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL), asimismo, precisa que fue cesado injustamente de sus labores con fecha 15 de octubre de 2013, como represalia por haberse afiliado al sindicato de la empresa demandada (SITRANCORLINSA) y por haber denunciado la desnaturalización de su contrato ante el Ministerio de Trabajo.

Señala que la demandada desde el inicio de su contratación cometió hechos que violan las normas laborales establecidas, pues le hizo firmar un contrato temporal bajo el amparo del artículo 82 de la LPCL, especificando que el motivo de su contratación era porque la demandada estaba atravesando por un proceso de transición tecnológica; sin embargo, el demandante precisa que todo el tiempo en el que estaba trabajando para la demandada, lo hizo realizando labores que correspondían a la actividad principal de empresa, el cual era maquinista de producción dedicado a la elaboración de bebidas no alcohólicas en la Planta Rímac, asimismo, manifiesta que dicha planta no sufrió ningún tipo de transición tecnológica y que las actividades realizadas no estaban acorde a ningún

actividad representativa de dicha transición tecnológica en la que la demandada basa su causa objetiva de contratación, sino más bien dichas actividades atendían las necesidades de producción permanente de la compañía, por ese motivo, señala que existe desnaturalización de su contrato, pues la causa objetiva del mismo no estaría acorde a la realidad, ya que por realizar actividad principales de la empresa le correspondería un contrato laboral a plazo indeterminado.

El demandante señala que, con fecha 11 de mayo del 2013 se afilió al sindicato de la compañía y que dicha afiliación fue notificado a su empleador el 13 de mayo de 2013. Adicionalmente, señala que SITRACORLINSA representando sus intereses y la de sus compañeros afiliados, con fecha 15 de mayo de 2013 presentó ante la autoridad administrativa de trabajo una denuncia por desnaturalización de contrato, exponiendo como fundamentos de hecho en resumen que en la planta de Rímac y/o Zarate no se habían realizado ninguna actividad de transición tecnológica, la cual era la causa objetiva del contrato que el demandante había suscrito y que por lo tanto los contratos a plazo fijo firmados se encuentran desnaturalizados.

Consecuentemente, después de los hechos antes mencionados, con fecha 15 de octubre de 2013, el demandante fue cesado de su actividad laboral, y manifiesta que tal cese es injusto y deviene en nulidad de despido, pues afirma que dicha decisión tomada por la demandada tuvo como real fundamento dos causas:

- Su afiliación a SITACORLINSA.
- La denuncia que SITRACORLINSA, representando sus intereses, interpuso ante la Autoridad Administrativa de Trabajo por desnaturalización de contrato.

Citando en mérito a lo expuesto, los incisos a) y c) del artículo 29 del D.S. 003-97-TR referentes al despido nulo.

Posterior al cese de sus labores, el demandante procedió a corroborar su despido y adjunta como prueba del mismo el Oficio N° 016123-2013 emitido por el Ministerio de Trabajo y la ocurrencia policial N°77 de fecha 17 de octubre de 2013.

Sobre la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, sostiene que en caso el juzgado no considere amparado el despido nulo, se le otorgue una indemnización por despido arbitrario correspondiente a la suma de S/. 4,930.88, sosteniendo su cálculo en base a lo establecido en el artículo 38 de la LPCL

Finalmente, para amparar su demanda y reforzar lo manifestado respecto a la desnaturalización de su contrato a plazo fijo, el demandante sostiene que la Autoridad Administrativa de Trabajo mediante Acta de Infracción N°2573-2013 de fecha 07/08/2013, ordena sancionar a la demandada por la desnaturalización de los contratos, que si bien es cierto no incluye como afectado al demandante, pero sí demuestra que los contratos que la demandada hacía firmar bajo la modalidad de contratos innominados al amparo del artículo 82 de LPCL se encuentran desnaturalizados y por ende, solicita que se tomen cuenta como medio probatorio.

#### Fundamentos de Derecho

- Numeral 15 y 27 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.
- Incisos a) y c) del artículo 29 del D.S. 003-97-TR.
- Artículos 34 y 38 del D.S. 003-97-TR.

#### **Admisión de la demanda**

Mediante Resolución N° 2, de fecha 29 de noviembre de 2013, el 12° Juzgado de Trabajo Permanente de Lima, admitió a trámite la demanda.

#### **Contestación de la demanda**

Con fecha 25 de septiembre del 2014, la demandada se apersonó al proceso a través de su apoderado y contestó la demanda negándola y

contradiciéndola en todos sus extremos, solicitando que el Juzgado en su oportunidad la declare infundada.

#### Fundamentos de hecho

La demandada reconoce el periodo de trabajo que el demandante señala, siendo este desde 01/06/2011 hasta el 15/10/2013; sin embargo, precisa que el motivo del cese del trabajador fue por el término del plazo del contrato, causal lícita amparada por el inciso c) del artículo 16 del D.S. 003-97-TR, más no por las causales que el demandante pretende.

Niega que el objeto de contratación del trabajador haya sido bajo la modalidad de reconversión empresarial, y precisa que la causa objetiva de la contratación fue amparada bajo el artículo 82 de la LPCL, la misma que se describe en la cláusula 2.4 del contrato de trabajo suscrito por ambas partes. Aclara que el contrato laboral suscrito es válido pues cumple con los requisitos exigidos por ley para los contratos modales, los cuales son los siguientes:

- a) Que el objeto del contrato sea de naturaleza temporal.
- b) Que la duración máxima del contrato sea acorde con el servicio que se va a prestar.

En el caso en concreto, la demandada manifiesta que su compañía desde el año 2011 hasta el año 2015 atravesará por un proceso de transición tecnológica (construcción y posterior implementación de plantas e instalaciones industriales automatizadas en todo el país), el cual tiene como principal característica reemplazar las actividades manuales como las que realiza el demandante, por actividades automatizadas, por tal motivo la demandada se ve en la necesidad de contratar personal temporal hasta que termine el proceso de automatización a nivel nacional, precisando que la automatización no convivirá con la antigua tecnología sino más bien que la suplirá en el tiempo. Asimismo, para acreditar la fundamentación de la causa objetiva materia de contratación, presenta ante el juzgado su “Proyecto de Transición Tecnológica 2011-2015”, en el cual se expone los motivos, razones y proyecciones que se obtendrán por la implementación de dicho proyecto.

En conclusión, la demandada sostiene que, desde el inicio de la contratación laboral, el demandante tenía conocimiento que las actividades laborales que él realizará serán suplidas en algún momento por la implementación de nueva tecnología y que por tal hecho su contratación es temporal. Por ende, el contrato suscrito por ambas partes es válido y no existe la desnaturalización del contrato modal.

La demandada se pronunció sobre el Acta de Infracción N° 2573-2013/MTPE/1/20.4, documento que presentó el demandante para avalar su pretensión de desnaturalización de contratos modales celebrados al amparo del artículo 82 de la LPCL, en dicho documento la Autoridad Administrativa de trabajo dispone sancionar a la demandada por desnaturalización de contratos; es por ello por lo que, respecto a este punto la demandada precisa lo siguiente: El pronunciamiento emitido en el Acta de Infracción antes referida, obedece a una decisión de instancia inferior, siendo que con fecha 14 de mayo del 2014, se emitió la Resolución Directoral N° 199-2014/MTPE/1/20.4, la cual dispone que no se ha determinado fehacientemente la existencia de desnaturalización de contrato por fraude o simulación en los contratos celebrados entre la demandada y sus trabajadores bajo la modalidad de contratación amparada en el artículo 82 de la LPCL, dejando sin efecto las sanciones impuestas mediante el Acta de Infracción N° 2573-2013/MTPE/1/20.4.

Al respecto, y por lo antes mencionado, la demandada sostiene que no existen indicios sobre la desnaturalización de los contratos, y que, en consecuencia, el documento presentado por la parte demandante queda sin efecto al no tener la condición de resolución definitiva, carácter que el demandante erróneamente pretende otorgar, pues la misma estaba sujeta a impugnaciones, a diferencia de la Resolución Directoral 199-2014/MTPE/1/20.4, que constituía un pronunciamiento de última instancia.

Sobre el supuesto señalado por el demandante respecto a que la modalidad contractual utilizada para su contratación temporal se encuentra amparada

en el artículo 59 de la LPCL, referente a la reconversión empresarial, la demandada precisa que el único objeto del demandante con dicha pretensión es el de confundir al Juzgado ya que, los alcances de dicha modalidad está referida a que como consecuencia de cambios tecnológicos ya implementados, se requiere contratar mayor número de personal con el objeto de emplear la nueva tecnología. Es decir, que las nuevas tecnologías conviven con el personal contratado, caso que no sucede en la realidad de las necesidades de la demandada, debido a que, la nueva tecnología que será implementada de forma progresiva en la compañía tendrá como resultado la reducción del personal, pues el objetivo de la transición tecnológica es suplir las labores manuales por las automatizadas. Por ende, la modalidad de reconversión empresarial con causa objetiva de la contratación hecha por la demandada no se adecúa a la realidad de los hechos.

Sobre el supuesto de la concurrencia de causales que configuran un despido nulo en afectación al demandante, la demandada manifiesta que es falso tales acusaciones, pues ambas partes suscribieron un contrato temporal, con una duración determinada en el tiempo, razón por la cual al vencer este plazo tuvo como consecuencia el término de contrato de trabajo con el demandante.

Asimismo, manifiesta que el actor ha creado pruebas para aparentar que exista una supuesta causal de despido nulo, indica que el demandante conocía que la fecha de vencimiento de su contrato estaba próxima y que, por dichas razones, decidió afiliarse al sindicato días antes de la fecha de vencimiento del contrato para simular una causal que no es real, toda vez el cese de sus laborales se debieron única y exclusivamente al vencimiento de contrato. Adicionalmente, la demandada manifiesta que lo pretendido por el demandante al señalar que su cese laboral se debió también a la denuncia que se interpuso ante el Ministerio de Trabajo por desnaturalización de contrato modal, es falso, ya que el demandante no aparece en la lista de trabajadores afectados que muestra el Acta de Infracción N°2573-2013/MTPE/1/20.4.

Finalmente, la demandada para desestimar la causal de despido nulo por la causal pretendida por el demandante respecto a su afiliación al sindicato, precisa en su contestación de demanda lo siguiente:

- a) El demandante después de haber trabajado desde el 02/06/2011, recién en mayo del 2013 decide afiliarse al sindicato, a pesar de que conocía la existencia de la agrupación sindical desde el inicio de su contratación y sabiendo que el plazo de vencimiento de su contrato estaba próximo.
- b) La demandada toma conocimiento de la afiliación al sindicato con fecha 13 de mayo de 2013 y, posterior a ello, con fecha 01/06/2013 decide renovar el contrato con el demandante hasta el 15/10/2013, evidenciando que la afiliación al sindicato del trabajador no ha sido causal de despido como lo señala el demandante.

#### **Fundamentos de Derecho**

- Artículo 82 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Inciso c) del artículo 16 de Ley de Productividad y Competitividad Laboral

## **2. Audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento**

### **Audiencia de conciliación**

Con fecha 25 de septiembre del 2014, se llevó a cabo la audiencia de conciliación, siendo que las partes no llegaron a ningún acuerdo conciliatorio, manteniendo cada uno sus posiciones.

Concluida la etapa de conciliación, la demandada cumple con presentar su contestación de demanda y se programa la audiencia de juzgamiento.

### **Audiencia de juzgamiento**

Con fecha 16 de abril del 2015, se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento, en la que se realizó las pretensiones orales por parte del actor,

se fijaron los hechos que no requerirían probanza, así como los hechos que sí lo requiriesen, los cuales son:

- a) Hechos que no requieren actuación probatoria: El periodo en el que el demandante prestó servicios para la demandada, desde el 01/06/2011 hasta el 15/10/2013.
- b) Hechos que sí requieren de actuación probatoria:
  - Determinar si existió la desnaturalización del contrato modal suscrito entre las partes.
  - Determinar si el cese del demandante constituye despido nulo por las causales establecidas en los incisos a) y c) del artículo 29 de LPCL y como consecuencia de ello, determinar si corresponde ordenar la reposición en su centro de labores, así como el pago de remuneraciones devengadas desde el cese hasta su efectiva reincorporación.
  - Determinar si el cese del actor ha sido o no un despido arbitrario y por ende si corresponde el pago de una indemnización.

### **3. Sentencia emitida por el Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima**

Mediante Resolución N° 5, de fecha 24 de abril del 2015, el ilustre Décimo Segundo Juzgado Permanente de Trabajo Permanente de Lima resolvió: Declarar infundada en todos sus extremos la demanda y exonerar al demandante del pago de costas y costos del proceso.

#### **Sobre la supuesta infracción del artículo 82 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, que originaría la desnaturalización de contratos modales.**

El juzgado señala que se ha podido determinar de la revisión y análisis del contrato de trabajo a tiempo determinado, que la demandada ha cumplido con la exigencia de precisar la causa objetiva que justifica la contratación temporal, cita la cláusula 2.1. hasta la cláusula 2.5 del contrato en referencia, como sustento del cumplimiento de los requisitos exigidos el artículo 82 de la LPCL, asimismo, señala también que se observa en

cuanto a la duración y adecuación al servicio prestado, que la demanda ha manifestado en las cláusulas referidas anteriormente que por los periodos 2011 al 2015, debido a las necesidades de mercado, la compañía ingresaría a una etapa de avance tecnológico, siendo que dicha realidad ha sido expuesta por la demandada en la actuación de la prueba ofrecida en la audiencia de juzgamiento, donde se exhibe mediante el documento denominado “Proceso de Transición Tecnológico 2011-2015”, la necesidad de la demandada de contratar trabajadores solo en el marco de sus proyecciones, dando sustento a su contratación temporal.

Asimismo, se expone que, de la valoración de los medios probatorios ofrecidos, el cual hace referencia a los videos de las plantas de la zona norte, la demandada evidencia que existe un proceso progresivo de automatización de las plantas antes referidas, en consecuencia, demuestra para el juzgado la necesidad de la demandada de requerir cada vez menos personal debido a la sustitución de varias etapas de los procesos productivos que han sido reemplazados por las maquinarias robots. En consecuencia, la duración del servicio pactado está relacionado al servicio a prestarse.

Con respecto a lo señalado por el demandante, respecto a que este escenario de transición tecnológica no ha sido implementado en la planta Rímac, lugar donde trabajaba, el juzgado precisa que dicha transición tecnológica debe ser entendida de forma global, es decir, que dicha transición puede tener repercusión solo algunas plantas de la demandada.

Por tanto, en concordancia con lo estipulado en el artículo 72 de la LPCL, se observa que los citados contratos gozan de validez y, en consecuencia, no se han visto desnaturalizados.

**Sobre si el cese del demandante se produjo como consecuencia del despido nulo**

El juzgado considera que el cese de la actividad laboral del demandante goza de plena validez, ya que el mismo se produjo por vencimiento del plazo contractual.

Con referencia a las causales invocadas por el demandante, que configurarían la nulidad del despido, el juzgado después de analizar la conducta de ambas partes concluye, que tanto la afiliación al sindicato del demandante como la denuncia de desnaturalización de contrato hecha por el sindicato en representación de sus afiliados ante el Ministerio de Trabajo, se suscitaron con fecha próxima a la renovación del contrato del actor, es decir, la afiliación y la denuncia antes referida se suscitaron en mayo del 2013. Teniendo conocimiento de tales hechos, la demandada decide renovar el contrato del actor hasta el 15 de octubre del 2013, por lo que el juzgado concluye bajo las reglas de la lógica, no puede sostenerse que haya existido una conducta antisindical por parte de la demanda al momento del cese del actor, más aún si se ha determinado la validez del contrato, por ende, la validez del cese del trabajador por vencimiento del contrato. Por tales razones, el juzgado desestima el supuesto de nulidad de despido.

### **Sobre la indemnización por despido arbitrario y costos y costas del proceso**

Debido a la verificación de la validez del contrato, por ende, la validez del cese del actor por vencimiento contractual, el juzgado desestima la pretensión de indemnización por despido arbitrario.

Asimismo, el juzgado advierte que debido a que existió motivos razonables que hicieran creer al actor se había afectado su derecho al trabajo, considera no condenarlo por el pago de costos y costas del proceso.

#### **4. Recurso de apelación**

Con fecha 5 de mayo del 2015, el demandante interpone su recurso de apelación contra sentencia emitida mediante Resolución 5, con la finalidad de que el superior la revoque y declare fundada la demanda, en base a los siguientes argumentos:

Sostiene que debe ampararse su pretensión de desnaturalización de contrato a plazo fijo, ya que la demandada no ha precisado la causa objetiva que sustenta la contratación temporal del actor, requisito exigido en el artículo 72 de la LPCL, asimismo, manifiesta que sus actividades laborales correspondían a un puesto de trabajo estable, propio de la actividad principal de la empresa y no a la transición tecnológica que la demandada alega. Adicionalmente, se señala que la demandada tampoco ha acreditado que en la planta Rímac se ha implementado el periodo de transición tecnológica, y que el A Quo ha sentenciado en base a medios probatorios ofrecidos por la demandada que no tiene relevancia en el presente caso, ya que, el actor trabajaba en la planta Rímac y no en las plantas Manchise, Santa Rosa o Pucusana, lo que demuestra que la causa objetiva esbozada por la demandada no es aplicable a la realidad de las actividades del demandado.

También alega que el A Quo ha citado lo manifestado por la contraria para fundamentar su decisión, señalando que las necesidades de mercado la demandada recurre al avance tecnológico, siendo que la norma en ese tipo de casos le permite recurrir a la contratación por incremento de actividades amparada en el artículo 57 de la LPCL, sin embargo, la demandada ha incurrido indebidamente al artículo 82 de la LPCL. Por lo expuesto, su contrato se ha visto desnaturalizado.

Señala que debe ampararse su pretensión de despido nulo, referida por el A Quo en los puntos 7.5 a 7.8. Al respecto, el demandante precisa que se ha probado en autos que su contrato se ha desnaturalizado y que existe un nexo causal del despido como acto de represalia por haberse afiliado al

sindicato y por haber presentado una denuncia ante el Ministerio de Trabajo por desnaturalización de contrato a plazo fijo.

#### **5. Resolución emitida por la Séptima Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima**

Mediante Resolución N° 12, de fecha 10 de marzo del 2017, la Séptima Sala Laboral de Lima, resolvió lo siguiente: Revocar la sentencia de primera instancia, reformarla, declarar fundada en parte la demanda de desnaturalización de contratos de trabajo sujeto a modalidad prevista en el artículo 82 de LPCL, confirmando la sentencia en el extremo que declara infundada la pretensión de despido nulo y ordena que la demandada cumpla con pagar la suma de S/. 3, 712 .5 más intereses legales y fija que la demandada cumpla con pagar el 20% del total de lo ordenado a pagar por concepto de costos procesales. La Sala fundamenta su decisión lo siguiente:

La Sala sostiene que los contratos sujetos a modalidad deben interpretarse en concordancia al principio de legalidad, en esa medida, manifiesta que la intención del legislador sobre el artículo 82 de la LPCL, no debe ser entendida en el sentido que se le permite al empresario celebrar contratos modales bastando que éste cumpla con la naturaleza del mismo, sino por el contrario, se debe interpretar que el artículo 82 precitado permite la celebración de contratos modales en atención a otros dispositivos con rango de ley, es decir, que estén regulados en leyes especiales, en atención del carácter excepcional de la contratación modal y a la preferencia de la contratación indefinida sobre la determinada, según lo establecido en el artículo 4 de la LPCL.

En ese sentido, el tribunal de alzada analiza los contratos de trabajo obrantes en autos e identifica que desde el numeral 2.1 hasta el 2.6, la demandada describe la causa que la motivó a celebrar contratos modales; sin embargo, la Sala advierte que en el numeral 2.2. del contrato referido, se señala que la demandada tenía la necesidad de contratar personal adicional para cubrir la demanda del mercado y que dicha necesidad era

temporal en tanto se construyan las plantas e instalaciones industriales; el tribunal sostiene que se ha vinculado dos tipos de modalidades prevista en la ley, las cuales son: “necesidades de mercado” y “reconversión empresarial”; sin embargo, al no precisarse de manera clara la causa objetiva de contratación que demuestren los supuestos antes mencionados y al ser el artículo 82 de la LPCL, aplicable solo a los regímenes especiales, previstos expresamente por ley, la Sala considera que se ha evidenciado la utilización indebida de la modalidad contractual con fraude a la ley, en cuyo caso, en virtud del inciso d) del artículo 77 de la LPCL, origina la desnaturalización del contrato antes referido, fundándose los agravios invocados por el apelante en referencia a la desnaturalización de su contrato.

Sobre la nulidad de despido invocada por el demandante, la Sala sostiene que de la revisión de los medios probatorios que obran en autos, se observa que la demandada tuvo conocimiento de la afiliación al sindicato del demandante el 13 de mayo de 2013; sin embargo, el cese del trabajador se dio con fecha 15 de octubre del 2015, en consecuencia, sostiene que no existe un nexo causal e inmediatez entre el cese y la afiliación, pues existió una continuidad laboral. Asimismo, el tribunal advierte que, respecto a la denuncia interpuesta por el sindicato ante el Ministerio de Trabajo por desnaturalización de contrato, la misma no acredita que la denuncia haya sido formulada directamente por el actor, tal hecho no permite determinar que la no renovación del contrato se dio como represalia por queja o denuncia hecha contra el empleador. Por tanto, la Sala no ampara la nulidad de despido alegado por el apelante.

Respecto a la indemnización por despido arbitrario, al verse desnaturalizado el contrato de trabajo a plazo determinado, este recibe la calidad de indeterminado, por tanto, el cese del actor por vencimiento de contrato no es válido, en consecuencia, al no haber sido probado la causa justa del despido por parte de la demandada, la Sala declara fundada el pago de indemnización por despido arbitrario y ordena el monto de S/ 3,712.50 más intereses legales. Adicionalmente, condena a la demandada

al pago de costos del proceso por el monto equivalente al 20% de la totalidad de lo ordenado a pagar.

#### **6. Resolución emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República**

Mediante Casación N° 12079-2017, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, resolvió:

- Declarar fundado el recurso de Casación, interpuesto por el demandante, en consecuencia, Casaron la sentencia de vista contenida en la resolución 12 de fecha 10 de marzo del 2017, y revocaron la sentencia apelada de fecha 24 de abril del 2015 en el extremo que declaró infundada el despido nulo y reformándola declararon fundado la pretensión de despido nulo, ordenando la reposición en el puesto de trabajo del demandante.
- Declarar infundado el recurso de Casación, interpuesto por la demandada, en consecuencia, no Casaron la sentencia de vista.

#### **Los fundamentos de lo dispuesto por la Sala Suprema fueron los siguientes:**

Respecto al recurso de casación interpuesto por el demandante, se declaró procedente por las siguientes causales: Infracción normativa por interpretación errónea de los incisos a) y c) del artículo 29 de la LPCL y del inciso 1) del artículo 23 de la NLPT, asimismo por la causal de infracción normativa por inaplicación del inciso 5) del artículo 23 de la NLPT.

La Sala Suprema conviene analizar en primer lugar las causales procesales que alega el demandante, las cuales hacen referencia a la carga de la prueba, establecida en los incisos 1) y 5) del artículo 23 de la NLPT. Por tanto, al respecto el Tribunal Supremo considera que en la sentencia se ha valorado cada medio probatorio en forma suficiente (pues se admitió, actuó y valoró los medios probatorios ofrecidos), respetándose lo lineamientos de la carga

probatoria y que la posición de la Sala Superior ha sido motivada de forma coherente respecto a los medios probatorios ofrecidos por ambas partes. Por tanto, no se evidencia la interpretación errónea del inciso 1) del artículo 23 y tampoco la falta de aplicación del inciso 5 del artículo 23, en consecuencia, declaran infundadas ambas causales.

En referencia a las casuales de interpretación errónea de los incisos a) y c) del artículo 29 de la LPCL, las mismas disponen causales de nulidad de despido, el Tribunal Supremo considera que en la sentencia de vista la Sala Superior incurrió en interpretación errónea de los dispositivos legales precitados, ello como conclusión del análisis del comportamiento de la demandada, sostiene que el sindicato le comunicó con fecha 13 de mayo de la afiliación del actor, y que la demandada teniendo conocimiento de tal hecho decidió renovar el contrato del demandante hasta el 15 de octubre del 2013, configurándose una conducta no habitual en la demandada, pues de los contratos que obran en autos se puede observar que los mismos han sido renovados de forma constante y concurrida a lo largo del récord laboral. Por tanto, se aprecia un nexo causal entre la afiliación al sindicato por parte del actor y el despido del cual fue objeto. Por tanto, se evidencia la interpretación errónea del inciso a) del artículo 29, en consecuencia, declaran fundada dicha causal. Respecto a la interpretación errónea del inciso c) del artículo 29, el Tribunal Supremo sostiene que carece de importancia pronunciarse sobre este hecho, por haberse declarado fundado el despido nulo y ordenar la reposición al puesto de trabajo del demandante.

De otro lado, respecto al recurso de casación interpuesto por la demandada, se declaró procedente por las siguientes causales: Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 82 de la LPCL, asimismo por la causal de infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

Sin embargo, las causales esbozadas por la demandada fueron declaradas infundadas, el Tribunal Supremo fundamenta su decisión en lo siguiente: a) Considera que no se ha cometido una infracción normativa del inciso 3 del

artículo 139 de la Constitución Política del Perú, ya que la sentencia ha sido motivada de forma coherente y lógica, no afectando el derecho al debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva de las partes, asimismo, manifiesta que la demandada alega que la Sala Superior a resuelto la desnaturalización de contrato sobre los supuestos de “necesidades de mercado” y “reconversión empresarial”, no habiendo sido un hecho controvertido en la demanda. La Sala Suprema no considera que se haya configurado una afectación a la debida motivación de las resoluciones judiciales. Por tanto, declara infundada la causal antes referida y b) Se señala que el Tribunal Superior ha incurrido en la interpretación errónea del artículo 82 de la LPCL, en medida que la demandada no ha podido acreditar la causa objetiva que fundamente los contratos modales suscritos con el demandante, es decir, no se ha acreditado que la transición tecnológica haya sido implementada en planta Rímac, tampoco la mejora de la producción de la empresa que justifica la reducción del personal, siendo que se evidencia la desnaturalización de los contratos. Por tanto, se rechaza la causal referida.

## **II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE.**

### **1. Criterios para la correcta interpretación de los contratos innominados a plazo determinado al amparo del artículo 82 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**

#### **Identificación**

En el presente caso el demandante señala que la demandada le hizo firmar un contrato sujeto a modalidad al amparo del artículo 82 de LPCL, precisando que en dicha contratación no se ha estipulado o especificado de forma clara cuál es la causa objetiva de contratación, y adicionalmente, sostiene que sus actividades diarias no guardan relación con la transición tecnológica que motiva el contrato modal suscrito, siendo que sus actividades laborales corresponden a la actividad principal de la empresa

demandada y que en su centro de trabajo (planta Rímac) no se implementó hasta el momento de su cese la transición tecnológica aludida en el contrato, en mérito a ello, corresponde determinar cuáles son criterios correctos para la interpretación de los contratos modales amparados en el artículo 82 de la LPCL y si en el caso concreto se ha producido una desnaturalización de contrato por fraude a la ley.

### **Análisis**

El demandante señala que se ha producido la desnaturalización de su contrato modal en mérito a que la demandada no ha precisado de forma objetiva en su contrato cual es la causa de naturaleza temporal en la que se basa para dicha contratación, asimismo, manifiesta que lo estipulado en los incisos 2.1 al 2.5 respecto al proyecto y posterior implementación de la transición tecnológica requeridas por las necesidades del mercado, no corresponde a las actividades que el actor realizaba diariamente, pues dichas actividades eran propias de la actividad principal de la empresa, asimismo, manifiesta que la demandada justifica la implementación de la transición tecnológica realizada en plantas de producción distintas a la planta en la que el demandante operaba, lo que evidencia que su contrato se ha visto desnaturalizado por no haberse acreditado la causa objetiva de su contrato modal.

En base a lo manifestado, es pertinente determinar el ámbito de aplicación del artículo 82 de la LCL y si la demandada ha cumplido con acreditar la causa objetiva de la contratación del demandante, por ende, la correspondencia de los requisitos establecidos por ley para los contratos modales.

## **2. La afiliación sindical próxima a la fecha de cese de contrato modal como único fundamento de despido nulo.**

### **Identificación**

La demandada señala que la pretensión de despido nulo presentada por el demandante carece de fundamento válido, toda vez, que el cese del

contrato laboral del demandante se debió al término de su plazo contractual y adicionalmente, se expuso en autos que no existe un nexo causal entre el cese del demandante y su afiliación al sindicato, teniendo en cuenta que la única prueba que el demandante alega es el hecho de haberse afiliado al sindicato días antes del vencimiento de su contrato laboral.

### **Análisis**

En el caso en concreto, la demandada manifiesta que en ningún momento el motivo del cese del demandante se debió a una conducta antisindical, asimismo manifiesta que el actor venía laborado en la compañía desde junio del 2011 y que recién en mayo del 2013, faltando días para el vencimiento de su contrato decidió afiliarse al sindicato SITRACORLinsa, y que teniendo conocimiento la demandada de dicha afiliación en junio del 2013 decide renovar el contrato del demandante hasta el 15 de octubre del 2013, evidenciando la demandada que no existió ninguna causal antisindical que haya motivado la no renovación del contrato modal, precisando que dicho cese se produjo 5 meses después de la afiliación del trabajador al sindicato.

Corresponde analizar si la decisión del demandante de afiliarse al sindicato días antes del vencimiento de su contrato, es causal suficiente para que se configure el despido nulo.

## **III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.**

### **III.1. Criterios para la correcta interpretación de los contratos innominados a plazo determinado al amparo del artículo 82 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**

El TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante D.S. 003-97-TR (en adelante, TUO de la Ley 728), establece en su Capítulo V, específicamente en su artículo 72, cuales los requisitos formales

para la validez de los contratos sujetos a modalidad, que se pueden entender en 4 supuestos: a) Que conste por escrito, b) que conste por triplicado c) que se consigne en forma expresa su duración y d) que se determine las causas objetivas de la contratación”.

En ese sentido, trayendo a colación lo reiterado en jurisprudencia por el Tribunal Constitucional sobre los contratos modales, se sostiene que resulta necesario especificar las razones objetivas que sustentan la contratación temporal y no solo señalar de forma genérica que existe la necesidad de satisfacer una necesidad temporal por un periodo de tiempo determinado.

En la misma línea, tal como indica Jorge Toyama si un contrato a plazo fijo no cuenta con la indicación expresa de la causa temporal que justifica su utilización, se debe considerar que estamos ante un contrato a plazo indeterminado (TOYAMA: 2012).

Al respecto, y sobre el caso en particular, es importante precisar que el artículo 82 de la LPCL, es un contrato innominado que permite la contratación a plazo determinado respecto actividades de naturaleza temporal, que no están contemplados específicamente en la ley, disponiendo de forma literal lo siguiente:

*“Artículo 82.- Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse”.*

En la doctrina, bajo la precisión de Wilfredo Sanguinetti, se determina que los contratos innominados estipulado en el artículo precitado son “...la “cláusula de apertura” introducida a través de este artículo cumple una función de la mayor importancia para el adecuado funcionamiento del sistema de contratación temporal previsto por la ley: la de garantizar la aplicación flexible del principio de causalidad consagrado por el artículo 53, evitando que la tipicidad de las modalidades introducidas termine por operar como un factor de rigidez capaz de dificultar una satisfacción eficiente de las

*necesidades temporales de personal de las empresas.”* (Sanguineti 2008, p.131)

En esa misma línea, es indispensable referirse sobre el concepto de que los contratos modales obedecen a un listado ejemplificativo, pues los supuestos propuestos en la ley no recogen todos los supuestos que se pueden presentar en la realidad, en ese sentido Sanguineti propone algunos ejemplos:

*“...por ejemplo, en la necesidad de atender un incremento puramente ocasional de labores similares a las ordinarias de la empresa, que se encuentre motivado por razones distintas del incremento de la demanda, como pueden ser una imprevista acumulación de trabajos debida a una huelga o a la demora en el suministro de insumos, o de sustituir un trabajador contratado a plazo fijo que sufre una enfermedad.”* (Sanguineti 2008, p.132)

En el presente caso, se observa que el contrato modal suscrito entre las partes procesales, se fundamentó en el artículo precitado, por lo que corresponde establecer en base al criterio de interpretación del mismo, si la demandada ha cumplido con los requisitos formales exigidos por ley y la exhibición en el proceso de los medios probatorios que sustentan su contratación, ya que por el principio de causalidad que opera en las contrataciones sujetas a modalidad se debe establecer la causa objetiva de contratación sea de naturaleza temporal para que no se configure la regla general de la contratación laboral la cual es la de duración indeterminada.

La demandada ha especificado en su contrato laboral, específicamente en los numerales 2.1 al 2.3 que entre los años 2011-2015, se implementará un proceso de transición tecnológica, que implica la sustitución de los procesos productivos que requieren suplir de tecnología manual por tecnología automatizada, que implica una reducción del recurso humano en la empresa, pues las actividades se verán suplantadas. Por dicho motivo, buscando satisfacer las necesidades temporales de la compañía, la demandada recurre al contrato modal para contratar de forma transitoria personal que opera en los

procesos de producción de la empresa hasta la implementación de las nuevas plantas automatizadas.

En el proceso, la demandada ha presentado como medio probatorio de dicho proceso de implementación el Proyecto de Proceso de Transición Tecnológica y videos exhibidos en la audiencia de vista de la causa de las plantas de ex Manchise y actual Santa Rosa que demuestran el proceso de implementación progresivo que se viene realizando en la compañía.

Sin embargo, no ha demostrado que dicho proceso tecnológico ha sido implementado en la planta Rímac, sede de trabajo del demandante, motivo por el cual se concluye que la demandada no ha podido fundamentar la causa objetiva alegada en que el contrato modal suscrito con el demandante sea la que realmente se constate con la realidad, siendo que se ha desnaturalizado el contrato de trabajo a plazo indeterminado.

### **III.2. La afiliación sindical próxima a la fecha de cese de contrato modal como único fundamento de despido nulo.**

El TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante D.S. 003-97-TR (en adelante, TUO de la Ley 728), establece en su inciso a) del artículo 29, que es nulo el despido el motivo se la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.

En primer lugar, se debe entender que el derecho a la libertad sindical se encuentra reconocido en el inciso 1 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Perú.

De acuerdo con el Convenio N° 87 de la Organización Internacional de Trabajo, la libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, la libertad de afiliación sindical, la libertad de autorregulación sindical y la libertad de acción sindical.

Sobre el particular, en el artículo 1° del Convenio N° 98 de la Organización Internacional de Trabajo se establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Asimismo, la protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato y b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Al respecto, en el caso que nos amerita análisis, el actor señala que una de las razones de la demandada para motivar su despido es su afiliación a el sindicato de la compañía, debido a que la empleadora ha tenido conocimiento de afiliación desde el 13 de mayo de 2013, ello debido a que el sindicato le comunicó dicho evento, siendo que, en represalia por su afiliación sindical, la demandada decidió despedirlo.

Para la determinación del despido nulo, es importante mencionar que debe haberse acreditado la relación causa efecto entre el despido y la condición de afiliado del trabajador, para tales efectos, el actor ha incorporado al proceso como presunción de despido nulo solo su afiliación al sindicato, y por la otra parte, la demandada desvirtúa tal afirmación, precisando dos hechos, los cuales son:

- Que, el demandante se afilió al sindicato días antes del vencimiento de su contrato,
- Teniendo conocimiento de la afiliación al sindicato, la demandada decide renovar el contrato hasta el 15 de octubre del 2013.

Teniendo en cuenta que, el cese del demandante se dio 5 meses después de que la demandada tuviera conocimiento de la afiliación al sindicato del

trabajador, se evidencia que no existe nexo causal que justifique lo pretendido por la demandante, más aún, teniendo en cuenta lo dispuesto en jurisprudencia respecto al despido nulo cuando el trabajador se afilie al sindicato días antes del vencimiento de su contrato modal.

La jurisprudencia, mediante Casación 11223-2015-Lima, lo siguiente:

Octavo: Expuestas las consideraciones precedentes, de la revisión de autos se aprecia lo siguiente: 1) La actora se afilió al Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. el catorce de diciembre de dos mil diez, encontrándose acreditada su afiliación con la solicitud de registro sindical, presentado por el Sindicato al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (fojas treinta y seis), y su anexo correspondiente a la sede Ripley Miraflores (fojas cuarenta y uno); asimismo, se tiene que la demandada tomó conocimiento de la afiliación de la actora el día catorce de diciembre de dos mil diez, tal como se acredita con la carta del Sindicato, dirigida al gerente corporativo de recursos humanos de la empresa demandada (fojas treinta y cuatro); y corroborado con la versión asimilada de la demandada en su escrito de contestación de demanda. Así también, se tiene que el cese de la actora se produjo en fecha dos de mayo de dos mil once, es decir, cuatro meses y quince días después de su afiliación al Sindicato; sin embargo, dentro del período de la afiliación al Sindicato hasta la fecha de cese, la demandada renovó el contrato por incremento de actividades por el período de febrero al uno de mayo de dos mil once. 2) Este Supremo Tribunal, de la revisión de la causa y los hechos expuestos, ha determinado... se incurrió en interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, toda vez que el hecho de afiliarse a una organización sindical antes de haberse producido el vencimiento del contrato de la actora no convierte el cese en despido nulo, ni mucho menos se encuentra acreditado en autos que el cese de la actora haya sido producto de una represalia por parte de la demandada, más aún si desde la fecha de afiliación al Sindicato hasta la fecha de cese,

transcurrieron más de cuatro meses, período en que la demandada renovó el contrato desde febrero a mayo de dos mil once. 3) Se tiene que no se ha configurado el nexo de causalidad del cese de la actora con la causal de despido invocada.

Asimismo, mediante Casación 15011-2019-Lima, se determina lo siguiente:

Octavo: En dicho marco, esta Sala Suprema advierte que no existe prueba alguna que evidencie el propósito de despedir al actor por su afiliación sindical, es decir, no se acredita una conducta evidente que conlleve a concluir que la causa sea la afiliación sindical; no siendo suficiente para ello probar únicamente la afiliación sindical del actor, sino que se debe acreditar con medios de prueba suficientes o indicios razonables que permitan advertir la existencia de alguna conducta de represalia del empleador frente a tal decisión, lo cual no se ha dado en el presente caso

Por ello, tal como señala Joel Cáceres “...en el despido nulo no existe, en estricto, una inversión de la carga de la prueba, por lo que, en principio, correspondería al trabajador la existencia de un motivo de despido, por ejemplo, que el acto extintivo obedeció a un motivo discriminatorio o al ejercicio de actividades sindicales. Cabe resaltar que dicha inversión no es posible debido a que, de suceder esta, se generaría una carga excesiva y casi imposible para el empleador mediante la exigencia de la denominada prueba diabólica”. (Joel Cáceres, pag.7)

Finalmente, por lo antes referido, se desprende que no existió nexo causal que vincule el despido del trabajador con su afiliación al sindicato, por lo que la pretensión por despido nulo es infundada.

#### **IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS.**

##### **Sobre lo resuelto por la Sentencia de primera instancia**

Se considera que el análisis por el juez de primera instancia fue erróneo respecto a la desnaturalización de contratos modales, pues como ya lo he indicado en líneas precedentes el artículo 82 de la LPCL, permite la contratación de otros servicios no estipulados específicamente en la ley, siempre y cuando los mismo sean de naturaleza temporal y su duración sea acorde al servicio prestado.

Al respecto, Sanguineti establece los siguiente:

*“La nómina de contratos temporales admitidos por nuestro ordenamiento no se agota en las hipótesis tipificadas legalmente, ya sea por la propia LPCL o por normas especiales. A ello hay que añadir la posibilidad, prevista por el artículo que ahora se comenta, de contratar “cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente”, “siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse”. La norma abre, así, la posibilidad de nuevas adaptaciones del principio general a las circunstancias de cada caso concreto, más allá de las previstas con carácter singular.”* (SANGUINETI 2008:131)

Adicionalmente, se establece en la jurisprudencia que, es indispensable que la causa objetiva de contratación en un contrato modal se especifique de forma clara, asimismo que se fundamente su naturaleza temporal y que su duración sea acorde al servicio presentado, pero, adicionalmente, se entiende que por la rigurosidad con la que debe ser analizada los supuestos, se precisa que el empleador debe probar con medios probatorios suficientes la causa objetiva que motivó la contratación temporal.

Así tenemos lo manifestado por Mario Pasco que manifiesta la relación que existe entre la exigencia de la causa y lo referido a la estabilidad: *“Es que el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia; su duración debiera ser la de la causa que lo motivó: de persistir ésta, el contrato debiera continuar. En esa línea, la contratación temporal debiera corresponder a una necesidad transitoria, que recién al desaparecer haría posible la extinción del contrato”*. (PASCO: 2001)

En concordancia con lo antes señalado, es preciso traer a colación en el proceso de amparo seguido por Ángel Espichán, contra el PRONAA-ICA, en el fundamento 3 de la sentencia señaló:

“El régimen laboral peruano se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado.”

Al respecto, la demanda no ha acreditado que la implementación se dio en la planta Rímac, lugar de trabajo del demandante, en tal sentido, se ha visto desnaturalizado el contrato, motivo por el cual no estoy de acuerdo con el extremo resuelto por el juez sobre la desnaturalización de los contratos modales.

Respecto al despido nulo, estoy de acuerdo con la sentencia de primera instancia, que declara que no existe nexos causal que vincule el cese del demandante con su afiliación al sindicato, ya que el cese del mismo se dio meses después de su afiliación, y adicionalmente porque a pesar de que la demandada tenía conocimiento de dicha afiliación decidió renovar el contrato del demandante hasta el 15 de octubre del 2013. No configurándose la causal de nulidad de despido pretendida.

Respecto a la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, no estoy de acuerdo con lo resuelto por el juzgado ya que al verse

desnaturalizado el contrato, la causa de despido referente al vencimiento del contrato no es válida, de modo que, en el presente caso no opera causa justa de despido, configurándose el despido arbitrario. Por tanto, corresponde otorgarle al demandante la indemnización por dicho despido.

### **Sobre lo dispuesto por la Sentencia de Vista**

Estoy de acuerdo con lo resuelto en la Sentencia de Vista en todos sus extremos, ya que se dispuso a declarar fundada la pretensión de desnaturalización de contrato, asimismo declarar infundada la pretensión de despido nulo y fundada la indemnización por despido arbitrario.

Sin embargo, no estoy de acuerdo con los fundamentos en lo que amparó su decisión la Sala Superior. Específicamente respecto a la interpretación del artículo 82 de la LPCL.

La Sala señala que el ámbito de aplicación del artículo 82 está vinculado a aquellos servicios regulados en leyes especiales, teniendo como premisa el carácter taxativo de los supuestos de contratación bajo modalidad.

Interpretación con la que no estoy de acuerdo por los motivos señalados líneas precedentes, debido a que el artículo 82 de la LPCL debe entenderse, bajo la posibilidad de apertura de servicios que no estén estipulados en la Ley pero que sin embargo cumplen con la naturaleza temporal requerida para que proceda la causa objetiva que fundamenta la contratación, es por esta razón que, el fundamento esbozado por la Sala Superior respecto de la interpretación del artículo en mención es incorrecto y no aplicable al caso en concreto.

### **Sobre lo dispuesto en la Casación N° 12079-2017-LIMA**

El recurso de casación es un recurso que tiene por objeto anular una sentencia judicial que contiene una incorrecta aplicación de la norma o cuando se ha dictado sin observar las formalidades requeridas. La Corte Suprema de Justicia es el órgano competente para expedir dicha sentencia.

En ese sentido, el recurso de casación tiene carácter extraordinario y, por tanto, su fin recae sobre el control pertinente de la aplicación, inaplicación e interpretación de las normas jurídicas esbozadas en las sentencias.

Con respecto al pronunciamiento emitido mediante Casación N° 12079-2017, estoy de acuerdo con lo resuelto respecto al amparar la desnaturalización de contrato, ya que luego de un análisis de la norma se establece que la demandada no cumplió con acreditar la causa objetiva de su contratación sujeta a modalidad.

Sin embargo, no estoy de acuerdo con lo resuelto respecto al despido nulo, pues la Sala Superior ha analizado de forma objetiva y lógica los hechos que se pretendían y ha desvirtuado la existencia de nulidad de despido por la afiliación al sindicato por parte del demandado, siendo que la apreciación hecha por la Sala Suprema resulta una interpretación errónea de los hechos expuestos y el análisis de la Sala Superior.

Por los motivos antes expuestos, considero que la Casación casó de forma correcta lo referido a la desnaturalización de contrato e indemnización por despido arbitrario, pero no casó adecuadamente el extremo referido al despido nulo.

## V. CONCLUSIONES

- Los contratos de trabajo innominados a plazo determinado no lesionan el derecho a la estabilidad laboral siempre que observen y respeten el principio de causalidad, acreditando la necesidad temporal de personal que poseen y manteniendo la relación laboral únicamente por el tiempo que resulte necesaria la prestación del servicio.
- El listado propuesto en la ley se considera como uno de tipo ejemplificativo, dado que el artículo 82 autoriza la firma de contratos temporales que no están expresamente previstos en el cuerpo legal.
- Por la jurisprudencia se puede determinar que los jueces centran su atención en la actuación probatoria de la causa que motivó el contrato al amparo del artículo 82.
- Por jurisprudencia se establece que la afiliación al sindicato de un trabajador días antes a la terminación de su contrato sujeto a modalidad no es causal suficiente para configurar el despido nulo.
- Respecto a las sentencias emitidas en el presente caso, a) Sentencia de primera instancia: dispone que no ampara ninguna de la pretensión del demandante, decisión con la que no me encuentro de acuerdo, pues según análisis expuesto en el informe se ha configurado la desnaturalización de contrato por no haberse acreditado la causa objetiva del contrato, asimismo no estoy de acuerdo con que o se haya amparado la pretensión de despido arbitrario, ya que el contrato de contrato de vio desnaturalizado, b) Sentencia de Vista: No estoy de acuerdo con el fundamento de la Sala referido a errónea interpretación del artículo 82 de la LPCL, c) Casación: No me encuentro de acuerdo con lo establecido respecto al despido nulo, pues no se ha analizado la coherencia y lógica que tuvo la Sala Superior al momento de fundamentar ese extremo de la sentencia.

## **VI. BIBLIOGRAFÍA**

- CÁCERES, Jorge (15 de julio de 2016), Determinación probatoria del despido nulo en sede judicial, rastreado de <https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/boletin64.pdf>.
- SANGUINETI, Wilfredo, 2008, Los contratos de trabajo de duración determinada, Lima: Gaceta Jurídica.
- TOYAMA, Jorge, 2012, “Validez y eficacia del contrato de trabajo”, en Revista Derecho PUCP”, No. 68.

### **FUENTES JURISPRUDENCIALES**

- Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, Casación 11223-2015-Lima.
- Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, Casación 15011-2019-Lima.

### **FUENTES LEGALES**

- Constitución Política del Perú.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- Código Procesal Civil

## **VII. ANEXOS**

- Demanda
- Contestación de demanda
- Sentencia de Primera Instancia
- Recurso de apelación del demandante
- Sentencia de Segunda Instancia
- Recurso de casación
- Sentencia de la Corte Suprema

- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- Código Procesal Civil

## **VII. ANEXOS**

- Demanda
- Contestación de demanda
- Actas de Audiencia de Conciliación y Juzgamiento
- Sentencia emitida por el Juzgado en primera instancia
- Recurso de apelación del demandante
- Sentencia emitida por la Sala Superior de Segunda Instancia
- Interposición de recurso de Casación
- Sentencia de la Corte Suprema
- Sentencia que declara consentida y ejecutoriada la casación.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

**CAUSALES DEL RECURSO**

El recurso de casación interpuesto por el demandante [REDACTED] se declaró procedente mediante resolución de fecha nueve de octubre de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento a ciento cuatro del cuaderno formado, por la causal de:

- I. Infracción normativa por Interpretación errónea del inciso 1 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo;*
- II. Infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR;*
- III. Infracción normativa por Inaplicación del inciso 5 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; e*
- IV. Infracción normativa por Interpretación errónea del inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

Asimismo, el recurso de casación interpuesto por la demandada, [REDACTED] también se declaró procedente mediante resolución de fecha nueve de octubre de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cinco a ciento nueve del cuaderno formado, por la causal de:

- I. Infracción del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; e*
- II. Infracción normativa por Interpretación errónea del artículo 82° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Por consiguiente, corresponde emitir pronunciamiento sobre las citadas causales.

**CONSIDERANDO**

**Primero. De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito**

**a) De la pretensión demandante:** Se verifica en fojas cincuenta y siete a sesenta y seis, subsanado a fojas setenta y tres a setenta y cinco, el escrito de **demanda de fecha treinta y uno de octubre de dos mil trece** interpuesta por el actor solicitando la desnaturalización de contratos modales y reconocimiento de la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado con la demandada; la nulidad de despido y reposición con el respectivo pago de remuneraciones devengadas; subordinadamente la indemnización por despido arbitrario; más intereses legales, costas y costos del proceso.

**b) Sentencia de primera instancia:** El **Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima**, a través de la **Sentencia emitida con fecha veinticuatro de abril de dos mil quince**, que corre en fojas trescientos veinticinco a trescientos treinta y cinco, declaró **Infundada** la demanda señalando como fundamentos de su decisión lo siguiente: **i)** Sostiene que la demandada señaló debidamente la causa objetiva de la contratación, además que lo indicado por la demandada en sus cláusulas evidencian que dentro del periodo dos mil once (2011) al dos mil quince (2015) la empresa debido a la necesidades del mercado ingresaría a una etapa de avance tecnológico motivado por la necesidad de introducir nueva tecnología conforme a lo señalado en el documento denominado "Proceso de Transición de Tecnológica 2011-2015", de ahí a la necesidad de contratar a trabajadores solo en el marco de sus proyectos. Asimismo, precisa que si bien es cierto el demandante señala que en la planta Rimac donde él labora dicho

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017**

**LIMA**

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

fenómeno de modernización no está operando, ello no puede tener repercusión solo en una planta y en otros no, ya que incluyen a toda la corporación. En tal sentido, los contratos gozan de validez, por lo que no opera la desnaturalización de los contratos suscrito entre las partes, lo cual se puede evidenciar en el expediente sancionador el cual señala que no se determina la existencia de desnaturalización, fraude o simulación en la contratación de los contratos celebrados. **ii)** Respecto a la nulidad de despido prescrito en el inciso a) del artículo 29° Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, declara infundado este extremo toda vez que el actor se afilió cinco meses antes del vencimiento del contrato, de lo cual la demandada tenía pleno conocimiento. Así también, por la causal del inciso c) de artículo 29° Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, declara infundado al considerar que el cese del demandante se debió al vencimiento de su contrato, y no existió comportamiento motivado por el hecho de haber interpuesto denuncia, además que la prórroga opera en fecha cercana a la denuncia. Finalmente, desestima además la indemnización por despido arbitrario, al haberse determinado que la extinción de vínculo fue por vencimiento del contrato.

**c) Sentencia de segunda instancia:** Por su parte la **Séptima Sala Laboral** de la misma Corte Superior, mediante **Sentencia de Vista de fecha diez de marzo de dos mil diecisiete**, que corre en fojas trescientos cincuenta y siete a trescientos setenta y tres procedió a **revocar en parte** la **Sentencia apelada** de fecha veinticuatro de abril de dos mil quince, que corre de fojas trescientos veinticinco a trescientos treinta y cinco, que declaró **Infundada** la demanda, reformándola la declararon **Fundada en parte** respecto a la desnaturalización de contrato sujeto a modalidad previstas en el artículo 82° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, **confirmando** el extremo que declara **Infundada la pretensión de despido nulo** y declara **Fundada la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario**, expresando

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017**

**LIMA**

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

fundamentalmente que la empresa tenía la necesidad de contratar mayor cantidad de personal, para poder cubrir la demandada del mercado y tal necesidad sólo sería temporal en tanto se construyan las plantas e instalaciones industriales; de lo que se infiere, la concurrencia de dos circunstancias fácticas concurrentes, vinculados a dos tipos de modalidades taxativas previstas en la ley, es decir las necesidades de mercado y la reconversión empresarial; los cuales sin embargo, conforme a los términos del contrato materia de análisis no podían ser configurados adecuadamente, porque no se mencionan de modo claro y preciso las circunstancias o hechos que demuestren ambos supuestos, es decir, las necesidades de mercado y la reconversión empresarial; dado que no se indica cuáles son las necesidades de mercados específicas en cantidad de producción o demanda que debía ser atendida, ni tampoco se mencionan cuáles serían las plantas que debían construirse, cuál es el período de su construcción, ni cuáles son las fechas en las cuales ingresarían a funcionar cada una de dichas plantas, limitándose únicamente a señalar de modo vago y genérico las circunstancias que se producirían en el periodo del dos mil once al dos mil quince y que tampoco acreditó que la planta Rímac en las que laboró el actor haya sido cerrada o que la nueva planta de Pucusana haya iniciado funcionamiento en la fecha del cese del actor. En tal sentido, el Colegiado Superior considera que existió uso indebido de la contratación modal, por lo que el demandante se encuentra en un contrato indeterminado. Asimismo, confirma el extremo que declara infundado en despido nulo, y otorga la indemnización por despido arbitrario por la suma de tres mil setecientos doce con 50/100 soles (S/ 3,712.50), al señalar que el empleador resolvió el contrato de manera unilateral, atendiendo que el actor tenía un contrato a tiempo indeterminado y solo podía ser despedido por causa justa y no por vencimiento de contrato.

**Segundo. Infracción normativa**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación.

Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley número 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley número 2702 1, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**A. De las infracciones denunciadas por el demandante**

**Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme a la causal de casación declarada procedente en el auto calificadorio del recurso; la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se configura o no el despido nulo alegado por la parte demandante.

**Cuarto.** A fin de desarrollar las cuatro infracciones de la parte demandante, este Colegiado Supremo analizará primero las infracciones procesales.

En ese sentido, respecto a las infracciones contenidos en el acápite i) y iii) tenemos que el **inciso 1 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo**, establece lo siguiente:

***“Artículo 23.- Carga de la prueba***

***23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (...)***”

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Asimismo, el **inciso 5** del mismo dispositivo legal, señala:

*23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.*

*Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.*

Siendo que dichos artículos procesales guardan relación directa con la situación casatoria a resolver, resulta necesario que se efectúe un análisis conjunto.

**Quinto. Alcances de la prueba y la carga de la prueba**

La finalidad de la prueba es alcanzar la verdad material o la indagación de la realidad de la que versa un litigio; esto es, formarle al juzgador la convicción sobre las alegaciones que las partes afirman; es decir, si son situaciones ciertas o concretas (hechos)<sup>1</sup>, de conformidad con lo previsto en el artículo 188° del Código Procesal Civil. La carga de la prueba, se define como una situación jurídica instituida en la Ley, consistente en el requerimiento de una conducta de realización facultativa normalmente establecida en interés del propio sujeto, y cuya omisión trae aparejada una consecuencia gravosa para él<sup>2</sup>.

En atención al principio dispositivo, el objeto de la prueba se halla restringido a la comprobación de los hechos afirmados por las partes del proceso.

---

<sup>1</sup> División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica. "El Código Procesal Civil, explicado en su doctrina y jurisprudencia". 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, Tomo I, p. 749.

<sup>2</sup> LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. "Comentarios al Código Procesal Civil". Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2008, p.710.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

El artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Proceso del Trabajo, ha establecido la carga prueba para el trabajador y el empleador, bajo las particularidades que revista la norma, obligando a las partes al aporte de la prueba mínima, a fin de aplicar la inversión de la carga de la prueba prevista en la ley.

**Sexto. Solución del caso concreto**

Este Supremo Tribunal advierte que en el presente proceso se ha respetado los lineamientos de la carga probatoria, evidenciándose que la Sentencia de Vista ha valorado cada medio probatorio de manera conjunta y suficiente como se advierte en los fundamentos décimo primero y décimo quinto.

Asimismo, ha meritado de manera coherente su “*posición*” respecto a los medios probatorios ofrecidos por ambas partes procesales como Órgano Jurisdiccional Independiente atribuyéndole relevancia bajo la sana crítica.

**Séptimo.** En ese contexto fáctico y jurídico, lo expuesto determina que la instancia de mérito ha evaluado en forma suficiente (admisión, actuación y valoración) las pruebas que le han servido de base para sustentar su posición, al contener una argumentación formalmente correcta y completa desde el punto de vista lógico, no configurándose la infracción normativa procesal materia de denuncia.

Por tanto, no se evidencia la interpretación errónea del inciso 1 del artículo 23° de la Ley N° 29497 y menos aún la inaplicación del inciso 5 del artículo 23° del mismo dispositivo legal; siendo **infundadas** ambas causales.

**Octavo.** Sobre la causal contenida en el acápite ii), la norma denunciada establece lo siguiente:

***“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:***

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

a) *La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;.(...)*”.

**Noveno. Consideraciones generales sobre el despido**

El iuslaboralista Pasco Cosmópolis se refiere al despido como:

*“(...) un acto unilateral y recepticio: Unilateral porque consiste en acción de una sola de las partes – el empleador-, autorizada por ley para poner término al contrato; recepticio porque el acto se completa con la recepción – la simple recepción, sin que se requiera aquiescencia- de la comunicación respectiva por el trabajador. El despido –acto unilateral- puede tener una causa objetiva o una simple motivación subjetiva. Cuando esa causa es una falta grave del trabajador, el despido asume carácter de sanción, naturaleza disciplinaria”<sup>3</sup>.*

**Décimo.** En el orden de ideas expuesto, se tiene que el despido está constituido por la voluntad unilateral del empleador de dar por finalizada la relación laboral, basada en la existencia o no de motivos justificatorios, lo cual solo tendrá relevancia para identificar y determinar las consecuencias válidas o inválidas del ejercicio de dicha potestad.

**Décimo Primero. Doctrina Jurisprudencial de la Corte Suprema**

En relación a la disposición materia de controversia, esta Sala Suprema en la **Casación Laboral N° 12816-2015-Lima** de fecha ocho de abril de dos mil dieciséis, ha establecido en doctrina jurisprudencial, la interpretación que debe recibir dicha norma legal, en los siguientes términos:

*“Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios*

---

<sup>3</sup>PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Extinción de la relación Laboral en el Perú”. En: Aa.Vv. PLA RODRIGUEZ, Américo y otra (Coordinación de Mario Pasco Cosmópolis). La Extinción de la Relación Laboral. Lima: Aele Editorial, 1987, p. 245-248.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

*razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte **el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable**, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. **No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales.**”*

**Décimo Segundo.** Es importante precisar, que cuando se demanda la nulidad del despido, la parte demandante tiene la obligación de probar o aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido previstas en la ley sustantiva.

**Décimo Tercero. Solución del caso concreto**

El demandante sostiene que el móvil de su despido se origina en un acto antisindical como represalia por haber decidido afiliarse al Sindicato de Trabajadores de la 

**Décimo Cuarto.** Del mismo modo, debemos puntualizar que ante una demanda de nulidad del despido, la parte laboral no se encuentra liberada de su carga probatoria, sino que tiene la obligación de aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido previstas en la ley sustantiva.

**Décimo Quinto.** En el caso concreto, se ha determinado la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado entre las partes, por la desnaturalización de la contratación temporal cometida por la empresa demandada, por lo que, corresponde dilucidar si se ha incurrido en la interpretación errónea del inciso a)

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

De lo actuados, aparece que mediante **Carta de fecha once de mayo de dos mil trece** y con **sello de recepción de fecha trece de mayo de dos mil trece**, el Sindicato [REDACTED] cumple con **comunicar** al Gerente de Relaciones Laborales y Servicios al personal de la [REDACTED] **la afiliación del demandante**.

Ahora bien, si la fecha de **despido** fue el **quince de octubre** del referido año, esto es, luego de cinco meses de la afiliación, dicha situación fáctica produce un claro indicio de cuál fue la motivación concreta de la emplazada para no renovar el contrato de trabajo, máxime si la última renovación fue antecedida por sendas y continuas renovaciones ocurridas a lo largo de todo el record laboral conforme se acredita con los contratos y prorrogas suscritas entre las partes de fojas noventa y uno a noventa y dos, doce a trece, quince a dieciséis, dieciocho a diecinueve, veintiuno a veintidós.

Asimismo, las funciones que desempeñaba el actor se mantuvieron inalterables en la empresa como “operario de producción”, con las mismas exigencias y necesidades.

De lo anotado, se tiene que el cese del demandante obedeció a su afiliación al Sindicato de Trabajadores de la emplazada, configurándose con ello la nulidad de su despido invocada en la demanda y desestimada por las instancias de mérito, encontrándose acreditada la causal de interpretación errónea, debido a que analizando lo acontecido, con las pruebas aportadas y actuadas en el proceso, se aprecia objetivamente un nexo causal entre los hechos de la afiliación sindical invocados por el actor y el despido del cual fue objeto, así como, la falta de prueba de una causa razonable del empleador para su terminación.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

**Décimo Sexto.** En mérito a lo expuesto, el Colegiado Superior incurrió en interpretación errónea del literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo cual la causal invocada resulta en **fundada**.

**Décimo Séptimo.** Respecto a la causal contenido en el acápite iv) referente a la **interpretación errónea del inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, referente al despido nulo por *“Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25”*, al haber determinado este Colegiado Supremo, la configuración de despido nulo por afiliación a un sindicato, con su efecto restitutorio de su derecho al trabajo, carece de objeto emitir pronunciamiento.

**B. Sobre el recurso de casación de la demandada**

**Décimo Octavo.** Sobre la causal procesal mencionada por la parte demandada en el acápite I), tal disposición establece:

*“Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:  
(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.  
Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.”*

**Décimo Noveno. Delimitación del objeto de pronunciamiento**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

En el presente caso, se advierte que la principal controversia es determinar si el Colegiado Superior ha vulnerado el debido proceso que conlleve a la nulidad del proceso.

**Alcances sobre el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**

**Vigésimo.** Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural).
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial.
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.
- d) Derecho a la prueba.
- e) **Derecho a una resolución debidamente motivada.**
- f) Derecho a la impugnación.
- g) Derecho a la instancia plural.
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

**Vigésimo Primero. Solución del caso concreto**

Este Colegiado Supremo advierte que en el presente proceso se ha respetado los lineamientos del debido proceso, conforme se advierte en la Sentencia de Vista de fecha diez de marzo de dos mil diecisiete.

Además, se ha cumplido con motivar de forma suficiente su “*posición*” respecto a cada pretensión formulada por el accionante, así como ha tenido en cuenta la teoría del caso de la parte demandada contenido en su contestación, habiéndose garantizado y ejercido además el derecho de pluralidad de instancia a las partes procesales.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Aunado a ello, si bien sostiene que la Sala ha resuelto la desnaturalización de contratos bajo la figura de necesidad de mercado y reconversión empresarial, alegando que no fue un hecho controvertido dentro de la demanda, este Tribunal Supremo, no considera que se haya efectuado una afectación en la debida motivación de las resoluciones judiciales, como parte integrante del debido proceso.

**Vigésimo Segundo.** De lo expuesto determina que las instancias de mérito han empleado en forma suficiente los fundamentos que le han servido de base para amparar su posición, respetando el derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva de las partes, cumpliendo con el deber de motivación de las resoluciones judiciales, al contener una argumentación formalmente correcta y completa desde el punto de vista lógico, no configurándose la infracción normativa procesal materia de denuncia.

Por tanto, no se evidencia la infracción normativa al inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; siendo **infundada** dicha causal.

**Vigésimo Tercero.** Evaluando la causal de la demandada en el acápite ii), el dispositivo legal denunciado establece lo siguiente:

*“Artículo 82.- Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.”*

**Vigésimo Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Determinar si es válido la contratación laboral del accionante con la demandada mediante contratos de trabajo a plazo fijo sujeto a la modalidad temporal tipificada en el artículo 82° del Decreto Supremo N° 003-97-TR ; o si por el contrario, estos han sido desnaturalizados.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

**Aspectos generales sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad**

**Vigésimo Quinto.** Para analizar las normas previamente señaladas, se debe tener presente que los contratos sujetos a modalidad se definen como aquellos contratos atípicos, por la naturaleza determinada (temporales), y que se configuran sobre la base de las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes.

**Vigésimo Sexto.** Las características más relevantes de los contratos a plazo fijo en la regulación laboral, son las siguientes:

- a)** El contrato a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinidos (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, existan políticas y convenios colectivos que no excluyan la percepción de ciertas compensaciones o beneficios al personal contratado a plazo fijo);
- b)** No solamente se debe invocar la causa respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación), sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal, o cuando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal; y,
- c)** En cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función a la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

máximo establecido por el legislador, sin que en ningún caso se exceda de cinco años. Asimismo, es posible renovar los contratos a plazo fijo respetando el plazo máximo aplicable para cada modalidad de contratación<sup>4</sup>.

**Vigésimo Séptimo.** El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha contemplado los siguientes contratos sujetos a modalidad, de acuerdo a su naturaleza:

- i. **Contratos de naturaleza temporal:** a) el contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) contrato por necesidades del mercado; y, c) el contrato por reconversión empresarial;
- ii. **Contratos de naturaleza accidental:** a) el contrato ocasional; b) el contrato de suplencia; y, c) el contrato de emergencia; y,
- iii. **Contratos de obra o servicio:** a) el contrato específico; b) el contrato intermitente; y, c) el contrato de temporada.

Asimismo, dichos contratos deberán ser celebrados de forma escrita y bajo las condiciones previstas en el cuerpo normativo citado.

**El contrato de trabajo innominado**

**Vigésimo Octavo.** El profesor Sanguinetti<sup>5</sup> ha señalado en relación a la contratación innominada prevista en el artículo 82° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, lo siguiente:

---

<sup>4</sup> Toyama Miyagusuku, Jorge. "El derecho individual del trabajo en el Perú". Primera Edición, Lima, Editorial Gaceta Jurídica, 2015, páginas 83-85

<sup>5</sup> SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. "Los Contratos de Trabajo de duración determinada". ARA Editores. 1era Edición: junio de 1999, páginas 107-108

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

*“La nómina de contratos temporales admitidos por nuestro ordenamiento no se agota en las hipótesis tipificadas legalmente, ya sea por la propia LPCL o por normas especiales. A ello hay que añadir la posibilidad, prevista por el artículo que ahora se comenta, de contratar ‘cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplada específicamente’, ‘siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse’ (...)*

*En cualquier caso, es importante observar que la adecuación de estos contratos temporales ‘innominados’ a la exigencia general de la causalidad del artículo 53 **ha de ser examinada con un rigor muy superior al de los ‘nominados’**, cuyo ajuste a los elementos previstos por la descripción típica empleada por la Ley les permite gozar de una presunción de temporalidad que no opera aquí por razones evidentes, **corresponderá, así, a la parte interesada sustentar la temporalidad del vínculo - normalmente el empleador - la prueba directa del carácter limitado en el tiempo de las labores que se atienden**” (el resaltado es agregado).*

**Vigésimo Noveno. Solución al caso concreto**

Se encuentra acreditado que el demandante se vinculó con la demandada mediante contratos de trabajo a plazo fijo sujetos a la modalidad temporal prevista en el artículo 82° del Decreto Supremo número 003-97-TR, conforme se ve de las copias del Contrato de Trabajo a plazo fijo y sus prórrogas que corren de fojas doce a trece, quince a dieciséis, dieciocho a diecinueve, veintiuno a veintidós, noventa y uno a noventa y dos, adjuntadas por la demandada en su escrito de demanda como en la contestación de demanda.

**Trigésimo.** Por otro lado, en cuanto a la causa objetiva de los contratos antes señalados, corresponde verificar si la recurrente ha sustentado la causa objetiva de contratación.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Al respecto, en la Cláusula Segunda del primer contrato de fecha dos de junio de dos mil once que corre de fojas noventa y uno a noventa y dos, se señala:

**“SEGUNDA: OBJETO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL, CAUSA OBJETIVA QUE LA SUSTENTA Y PLAZO DE DURACION DEL CONTRATO**

**2.1.** *A partir del año 201 [REDACTED] iniciado un proceso dirigido a la implementación progresiva, a nivel nacional de cambios tecnológicos sustanciales y de última generación en sus maquinarias, equipos, instalaciones y procesos, métodos y sistemas de producción, para responder a las nuevas necesidades del mercado, introducir la tecnología que se usa en otros países y con el propósito de convertirse en una compañía de tecnología de punta, de mejorar sus estándares de eficacia y eficiencia y de mejorar su nivel competitivo en el mercado nacional e internacional. Esta reorganización supone la concentración y automatización de gran parte de los procedimientos operativos [REDACTED] que supone que la producción, distribución, entre otros procesos, serán realizadas en menor tiempo y con menores recursos materiales y humanos que los que actualmente se destina a tal fin.*

**2.2.** *Así, de acuerdo al Planeamiento estratégico de la empresa 2011-2015 basada en los Informes Técnicos de la Gerencia de Estrategia Operacional referida a la proyección de la demanda en función a los estudios de demanda de la empresa Ipsos Apoyo, así como de la Gerencia de [REDACTED] sobre capacidades instaladas, preparados por [REDACTED] especialistas contratados por esta, [REDACTED] aproximadamente entre el 2011 y el 2015, construirá y contará con nuevas plantas e instalaciones industriales en el país, las mismas que funcionarán con un número ya estimado y limitado de personal para cubrir la demanda del mercado por la tecnología nueva que tendrán.*

*No obstante entre la actualidad y hasta la fecha de inicio de operaciones de las nuevas plantas, [REDACTED] tiene la necesidad transitoria de contratar personal adicional para cubrir la demanda del mercado en dicho lapso, ya que la producción actualmente se realiza con maquinarias y sistemas de producción que son primordialmente mecánicas y manuales, pero que dejaran de operar a partir del funcionamiento de las nuevas plantas industriales antes mencionadas.*

**2.3.** *De este modo, [REDACTED] señala que, por las circunstancias y causas descritas en los numerales anteriores, necesita transitoriamente de una persona que se desempeñe temporalmente como Obrero, a fin que se dedique a Operario de Producción, conforme al resto de deberes y*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017**

**LIMA**

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

*obligaciones que corresponden al cargo en mención y que [REDACTED] ha informado a EL TRABAJADOR, quien ha aceptado laborar en el puesto temporal en mención y, a su vez, entiende y reconoce que este sólo existirá hasta que se inicie el funcionamiento de las nuevas plantas industriales en el país. En consecuencia, de conformidad con lo señalado en los numerales anteriores, la transición tecnológica que atraviesa [REDACTED] desde el año 2011 se constituye en la causa objetiva que sustenta la contratación temporal de EL TRABAJADOR, pues se busca cubrir las necesidades transitorias de personal adicional que requiere [REDACTED] hasta la automatización y/o concentración de sus procesos productivos como consecuencia de los cambios tecnológicos que se están realizando en su organización productiva y que concluirán con el funcionamiento de las nuevas plantas industriales que requieren de menos trabajadores.*

*2.4. Por tanto, en virtud al presente Contrato y de conformidad con el artículo 82 de la LPCL, [REDACTED] contrata a EL TRABAJADOR para que desarrolle temporalmente las labores propias del puesto de Operario de Producción, por un plazo de 06 meses que empezará a computarse desde el 09 de mayo de 2011 y, por ende, culminará automática e indefectiblemente el 08 de noviembre de 2011 plazo que se encuentra dentro del período de transición tecnológica que atraviesa [REDACTED] descrito en los numerales precedentes, motivo por el cual la duración del Contrato está directamente relacionada con las necesidades transitorias descritas en la presente Cláusula.*

*2.5. Las partes reconocen que, de conformidad con lo dispuesto por el literal c) del artículo 16° de la LPCL, el presente Contrato se extinguirá en forma automática al vencimiento del plazo indicado en el numeral 2.4 anterior, sin que sea necesario que [REDACTED] envíe comunicación adicional alguna a EL TRABAJADOR.*

*2.6. Siempre y cuando al vencimiento del plazo indicado en el numeral 2.4, precedente siga existiendo la causa objetiva que justifica la contratación temporal de EL TRABAJADOR detallada en los numerales 2.1, 2.2 y 2.3, anteriores, las partes podrán prorrogar o renovar la vigencia del mismo, de acuerdo a las formalidades que señala la ley. (...)” (subrayado nuestro).*

**Trigésimo Primero.** Cabe señalar que de la cláusula segunda del contrato precitado, se desprende que la recurrente decidió iniciar la transición e innovación tecnológica a nivel nacional, dirigido a la implementación de cambios tecnológicos en sus equipos, instalaciones, procesos, métodos y sistemas de producción, con el fin de dar respuesta a las nuevas necesidades del mercado,

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

con orientación a la introducción de tecnologías innovadoras que conllevaría a una implementación progresiva de concentración y automatización de gran parte de los procedimientos operativos y reducción de personal.

**Trigésimo Segundo.** Sin embargo, en el caso concreto de autos, la recurrente no ha acreditado que dicho proceso haya sido implementado en la planta donde ha laborado el demandante (Lima - Rimac), conforme se encuentra acreditado con el contrato de trabajo que corre de fojas noventa y uno a noventa y dos, así como, en la boleta de remuneraciones del mes de setiembre de dos mil trece que corre a fojas ocho.

**Trigésimo Tercero.** La parte demandada pretende resaltar como justificación de la contratación temporal del demandante, que la automatización y/o concentración de sus procesos productivos generados por los cambios tecnológicos en su organización productiva, tendría como consecuencia la disminución progresiva de personal por el uso de una tecnología automatizada dentro del centro de labores.

Dicha situación si bien ha sido nominalmente descrita en los contratos suscritos con el accionante, no ha sido acreditada cuantitativa ni cualitativamente en el decurso del proceso.

**Trigésimo Cuarto.** En ese sentido, no es posible amparar tal situación genérica para justificar con objetividad y precisión la suscripción de los llamados contratos sujetos a modalidad innominados, al no haberse acreditado que en el periodo vigencia de contratación del demandante se haya realizado la transición tecnológica que indica la accionada y que implicaría la disminución y el cese de labores en la planta Lima - Rimac a partir del funcionamiento progresivo de las nuevas plantas industriales.

**Trigésimo Quinto.** En mérito a lo expuesto, se advierte que la causa objetiva no se ha probado, en la medida que la demandada no ha acreditado que se

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017  
LIMA  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

hayan implementado cambios tecnológicos en la planta Lima - Rímac, la necesidad de suscribir contratos sujetos a modalidad, la mejora de la producción de la empresa, ni la transición tecnológica en el lugar de prestación de servicios del demandante. En consecuencia, no se puede validar en el presente caso la vinculación laboral sujeta a modalidad producida, lo cual evidencia la desnaturalización de los contratos suscritos entre las partes.

Finalmente, el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa por interpretación errónea del artículo 82° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por lo cual la presente causal también debe ser **rechazada**.

Por estas consideraciones y en aplicación del artículo 39° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo:

**DECISIÓN**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, [REDACTED] mediante escrito presentado con fecha veintiocho de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos noventa y seis a cuatrocientos cinco; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha diez de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos cincuenta y siete a trescientos setenta y tres; **y actuando en sede de instancia, REVOCARON** la **sentencia apelada** de fecha veinticuatro de abril de dos mil quince, que corre de fojas trescientos veinticinco a trescientos treinta y cinco, en el **extremo** que declaró **Infundada** la demanda respecto a la pretensión **de despido nulo**, y **REFORMÁNDOLA declararon FUNDADA** la **pretensión de despido nulo**, ordenando su reposición en el mismo puesto de trabajo o en otro de igual categoría. Asimismo, Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12079-2017**

**LIMA**

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

parte demandada [REDACTED] mediante escrito de fecha veintiocho de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos ochenta y cuatro a trescientos noventa y cuatro, **NO CASARON la Sentencia de Vista** sustentado en las causales antes referidas; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por [REDACTED] con [REDACTED] sobre **desnaturalización de contrato y otros**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

**S.S.**

**RODRÍGUEZ CHÁVEZ**

**UBILLUS FORTINI**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

**ÁLVAREZ OLAZÁBAL**

*JCCS/JMCR*



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**12° JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA**

Edificio Alzamora Valdez, intersección Av. Abancay y Av. Nicolás de Piérola  
S/N, Lima –Piso 18

**EXPEDIENTE** : 27364-2013-0-1801-JR-LA-12  
**MATERIA** : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO  
**JUEZ** : PUCHO CARBAJAL, RAQUEL BETTY  
**ESPECIALISTA** : AQUINO RIVERA PAMELA ELIZABETH  
**DEMANDADO** : [REDACTED]  
**DEMANDANTE** : [REDACTED]

**RESOLUCIÓN NÚMERO CATORCE**

Lima, trece de julio de dos mil veinte.

**Dando cuenta en la fecha debido al Estado de Emergencia Nacional – Aislamiento social obligatorio dispuesto por el Decreto Supremo N°044-2020-PCM; téngase por recibidos los autos procedentes de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema:**

**PRIMERO:** En merito a resuelto mediante Casación Laboral N°12079-2017-LIMA que declaro **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante y actuando en sede de instancia **REVOCARON** la sentencia apelada en el extremo que declaro **INFUNDADA** la demanda respecto la pretensión de despido nulo y **REFORMANDOLA** declararon **FUNDADA** la pretensión de despido nulo.

**SEGUNDO:** En consecuencia, corresponde que se **CUMPLA CON LO EJECUTORIADO** y se proceda al requerimiento respectivo, por lo que **SE DISPONE:**

1. **REQUERIR** a la demandada [REDACTED] a fin que cumpla en plazo de **CINCO (5) DÍAS** con **REPONER** a la parte demandante en el mismo puesto de trabajo o en otro de igual categoría, bajo apercibimiento de multa de 2 URP, en caso de incumplimiento
2. **REQUERIR** a la demandada que cumpla en plazo de **TRES (3) DÍAS** cumpla con pagar la suma de **S/. 3,712.05 (TRES SETECIENTOS DOCE CON 05/100 NUEVOS SOLES)** por concepto de la obligación principal, bajo apercibimiento de iniciarse la ejecución forzada.

Avocándose al conocimiento de la presente causa la señora Magistrada que suscribe e interviniendo la Especialista Legal que dan cuenta por mandato superior.



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**12° JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA**

Edificio Alzamora Valdez, intersección Av. Abancay y Av. Nicolás de Piérola  
S/N, Lima –Piso 18

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE  
SEDE ALZAMORA VALDEZ,  
Secretario: AQUINO RIVERA  
PAMELA ELIZABETH / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 23/04/2021 19:34:00, Razón: RESOLUCION JUDICIAL, D. Judicial: LIMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**EXPEDIENTE** : 27364-2013-0-1801-JR-LA-12  
**MATERIA** : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO  
**OBJETO** : PUCHO CARBAJAL, RAQUEL BETTY  
**ESPECIALISTA** : AQUINO RIVERA PAMELA ELIZABETH  
**DEMANDADO** [REDACTED]  
**DEMANDANTE** [REDACTED]

**RESOLUCIÓN NÚMERO DIECISIETE**

Lima, diecinueve de abril de dos mil veintiuno

**Dando cuenta de forma remota y en la fecha por las recargadas labores del Juzgado al escrito de fecha 19.01.2021 presentado por la parte demandante:**

**PRIMERO:** Mediante la resolución número catorce de fecha 13 de julio de 2020 resolvió **REQUERIR** a la demandada [REDACTED] a fin que cumpla en plazo de **CINCO (5) DÍAS** con **REPONER** a la parte demandante en el mismo puesto de trabajo o en otro de igual categoría, bajo apercibimiento de multa de 2 URP, en caso de incumplimiento

**SEGUNDO:** Siendo ello así, se advierte que mediante la resolución número quince, se da cuenta el escrito presentado por la parte demandada que ha cumplido con **REPONER** al demandante en su puesto trabajo y se dispuso **PONER A CONOCIMIENTO** a finde absuelva lo concerniente a su derecho, bajo apercibimiento de tenerse por cumplido el 1 de la resolución número catorce.

**TERCERO:** Teniendo en cuenta que la parte demandante precisa que ha sido repuesto en su puesto de trabajo, estando ello, se considera como **EJECUTADA LA SENTENCIA EN ES EXTENSO**.

Por estas consideraciones, **SE RESUELVE:**

1. **TENER POR CUMPLIDO EL PUNTO 1** de la resolución número catorce por la parte demandada y **POR EJECUTADA ESE EXTREMO DE LA SENTENCIA**.