



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE
LABORAL N° 00734-2013-0-0401-JR-LA-02**

**PRESENTADA POR
JACQUELINE YESENIA NINA SUCA**

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

LIMA – PERÚ

2021



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

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



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

FACULTAD DE
DERECHO

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado(a)

Informe Jurídico sobre Expediente N° 00734-2013-0-0401-JR-LA-02

Materia : Reposición

Entidad : Poder Judicial

Demandante : N. Ch. Ch. W.

Demandado : Empresa A. S.A.A.

Bachiller : NINA SUCA, JACQUELINE YESENIA

Código : 2010100748

LIMA – PERÚ

2021

En el Informe jurídico se analiza un expediente laboral cuya demanda fue interpuesta por N. Ch. Ch. W. contra su ex empleadora, la Empresa A. S.A. A. sobre reposición por despido incausado. La empresa demandada contesto la demanda negándola en todos sus extremos, solicitando que sea declarada infundada, sosteniendo que el demandante no ha sido despedido de manera injustificada, y que por el contrario, el cese fue en consecuencia del vencimiento de contrato sujeto a modalidad a plazo determinado.

En primera instancia, el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Arequipa declaro FUNDADA EN PARTE la demanda, y declaro desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad y en consecuencia ordeno la reposición del demandante en el puesto o cargo que venía desempeñando e IMPROCEDENTE el pago de remuneraciones y derechos laborales dejados de percibir. En segunda instancia, la Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, resolvió REVOCAR la Sentencia N° 151-2014 y reformándola, declaro infundada la demanda en todos sus extremos.

La Corte Suprema declaro IMPROCEDENTE el recurso de Casación N° 6021-2015 interpuesto por el demandante.

INDICE

A. Relación de los hechos principales expuestos por las partes intervinientes en el proceso	2
Hechos principales expuestos en la demanda	3
Hechos principales expuestos en la contestación de la demanda	5
Hechos principales expuestos en la apelación de sentencia de primera instancia	7
Hechos principales expuestos en el recurso de casación	8
B. Identificación y análisis de los principales problemas jurídicos del expediente	10
C. Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas y los problemas jurídicos identificados	15
D. Conclusiones	21
E. Bibliografía	26
F. Anexos	27

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

HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS EN LA DEMANDA

N. CH. CH. W. (en adelante, “Sr. Ch.” o “el demandante”), mediante escrito ingresado con fecha 25 de enero de 2013, y subsanado por escrito de fecha 06 de febrero de 2013, interpuso demanda de REPOSICIÓN en contra de su ex empleador, la EMPRESA A. S.A.A (en adelante, “la demandada” o “la empresa”), la misma que fue admitida mediante Resolución N° 02 de fecha 12 de marzo de 2013.

El demandante solicitaba como pretensión principal:

- 1) La declaración del contrato de trabajo como de plazo indeterminado, por desnaturalización del contrato de trabajo a plazo fijo;
- 2) Se ordene su reposición al centro de trabajo por haberse incurrido en un despido incausado.

Y como pretensiones Accesorias:

- 3) El pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese hasta el día efectivo de reposición;
- 4) Se disponga el pago de costas y costos del proceso por parte de la empresa Alicorp.

El demandante en sus fundamentos de hecho sostuvo que ingresó a laborar para la empresa demandada el 23 de agosto de 2011 como ayudante de planta, hasta el día 11 de enero de 2013. Asimismo, señala que suscribió contrato de trabajo bajo modalidad, prorrogados hasta el 11 de enero de 2013, pero que habiéndose desnaturalizado se deben considerar como de duración indeterminada.

También afirmo que el contrato primigenio que suscribió no se encuentra registrado en la Dirección Regional de Trabajo de Arequipa y que pudo descubrir ello, debido a que efectuó la consulta correspondiente a la administración de trabajo, ya que la empresa no hace entrega de copias de los contratos suscritos y él quería obtener una copia de esta.

Es así que mediante el Decreto Sub Directoral 112-2013-GRA/GRTPE-DPSC-SDRG, pudo constatar que no se registró el contrato modal primigenio de fecha 23 de agosto de 2011 al 27 de diciembre de 2011, ante el registro laboral de la Dirección Regional de Trabajo.

Que, con fecha 11 de enero de 2013, fue despedido de forma incausada, esto debido a que su contratación debe ser considerada como indeterminada al haberse desnaturalizado su contrato de trabajo a plazo fijo y que dicha afirmación se encuentra sustentada en que la empresa incumplió con los requisitos señalados para la contratación sujeto a modalidad, puesto que no consigno de forma expresa las causas objetivas determinantes para su contratación, así como la manifestación de que las labores que el desempeñaban eran permanentes.

HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS EN LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La empresa demandada, A. S.A.A., con fecha 26 de diciembre de 2013 contesta la demanda interpuesta sobre Reposición, negándola en todos sus extremos.

Fundamentos de hecho:

Que es falso que los contratos de trabajo y sus prorrogas se hayan desnaturalizado, por lo tanto, no pueden ser considerados como de duración indeterminada, en consecuencia, la empresa no ha incurrido en un despido incausado, sino que la desvinculación obedece únicamente al vencimiento y finalización de su última prorroga de contrato de trabajo.

Que es errónea la información manifestada de que la empresa no registra los contratos de trabajo, ya que en este caso en particular el demandante cambio de nombre mientras aún se encontraba laborando para la empresa demandada, es por ello, que el contrato primigenio, se encuentra registrado con su antiguo nombre Ch. W. Q. N., como se puede evidenciar en la comunicación realizada a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, en donde se señalan los contratos suscritos, incluido el contrato primigenio con del demandante.

Que el demandante con fecha 30 de julio de 2012, dio a conocer su cambio de nombre a la empresa, mediante copia de la audiencia de actuación y declaración judicial, de fecha 06 de marzo de 2012, en donde se encuentra la sentencia N° 07-2012, del expediente 2011-01698-0-0411-JM-CI-0, expedida por el Juzgado Civil del Módulo Básico de Justicia de Hunter, copia de su nuevo documento Nacional de Identidad y copia de su partida de nacimiento N° 1437. En ese sentido, el Sr. Ch. no encontró contrato alguno registrado en la Autoridad Administrativa de trabajo, ya que efectuó la búsqueda con su nombre actual.

Que es falso que los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos con el Sr. Ch. deben ser considerados como de duración indeterminada, por no haberse expresado la causa objetiva de trabajo, ya que la causa objetiva de contratación si se encuentra plasmada en el contrato primigenio y en las prórrogas suscritas, que están dirigidas a modificar el tiempo de duración del contrato, y se manifiesta que subsisten las causas que motivaron la contratación.

Específicamente la empresa señala que la causa objetiva que justifica la contratación del Sr. Ch., bajo la modalidad de incremento de actividad, corresponde a la mayor demanda de productos por las ventas producidas, lo que ha originado que se incrementen las labores del personal de dichas áreas. Ante lo expuesto la empresa detalla que efectúan una proyección de ventas, las cuales se manifiestan en informes y cédulas de estadística Industrial que de manera mensual la empresa presenta ante el Ministerio de Agricultura, dichas proyecciones hacen prever el incremento de productos industriales que ellos producen y comercializan, por lo cual al momento de obtener cifras de aumento de producción toman precauciones relacionadas a la contratación de personal.

En cuanto a que el Sr. Ch. efectuaba labores permanentes, la empresa señala que, la norma que regula la contratación bajo la modalidad de incremento de actividad, si faculta a los empleadores a contratar personal temporalmente para que atienda los repentinos incrementos de sus actividades ordinarias y permanentes, cuando estos tengan su origen en el incremento de las actividades ya existentes de la empresa, por lo cual el hecho de que las labores prestadas por el Sr. Ch. hayan sido labores permanentes de la empresa, no determina la desnaturalización de los contratos celebrados.

Ahora bien, en cuanto al despido incausado, la empresa señalo que no existe tal despido, ya que la desvinculación se ajusta a derecho, en vista que la relación laboral con el Sr. Ch. finalizo debido al vencimiento de su última prórroga del contrato de trabajo sujeto a modalidad, lo cual constituye una causa justa para la extinción del contrato de trabajo, de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico.

Respecto a las remuneraciones dejadas de percibir, no se le puede brindar dicho pago, ya que la remuneración constituye una contraprestación por un servicio realmente efectuado, lo que no ha ocurrido con el Sr. Ch., ya que, desde el 12 de enero de 2013, no presta servicios a la empresa.

HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS EN LA APELACIÓN DE SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Con fecha 27 de octubre de 2014, A. interpone Recurso de Apelación contra Sentencia de primera instancia N° 151-2014 de fecha 20 de octubre de 2014, que declara FUNDADA EN PARTE la demanda, basa su recurso en los siguientes fundamentos:

Fundamentos de hecho:

Que los medios probatorios presentados no tuvieron una valoración subjetiva por parte del juzgado, ya que la empresa había manifestado en su contestación que el demandante no había sido despedido, sino que ceso al finalizar el plazo de renovación de su contrato sujeto a modalidad, el cual cumple con los requisitos formales para la validez del contrato de trabajo.

En ese sentido, el Juzgado en su sentencia indica que no se puede verificar objetivamente el incremento en la demanda de los productos elaborados por la empresa, sin considerar los medios probatorios ofrecidos para acreditar la causa objetiva de contratación por incremento de actividad, dichos documentos sustentaban la necesidad de requerir personal, por el incremento de su producción debido a la alta demanda de sus productos, dichos documentos fueron, cedulas de estadísticas agroindustrial Mensual presentada al Ministerio de Agricultura, cuadro de requerimiento del personal solicitado, informe de requerimiento de personal debido al incremento de actividades.

Asimismo, dichos medios probatorios ofrecidos por la empresa, consignaban la cantidad de trigo producidas y compradas por cada periodo, los cuales iban acorde con la contratación y renovación del demandante, el cual desempeñaba sus labores en el área de molinos.

Por otro lado, la sentencia motivo de apelación va más allá de lo que la ley exige si se toma en cuenta, que el demandante en ninguna parte de su demanda pone en duda que la causa objetiva de contratación es el incremento de actividad, ya que solo cuestiona el contrato por aspectos formales y por la realización de labores permanentes.

Teniendo en cuenta lo antes expuesto, los contratos de trabajo no han sido desnaturalizados, en consecuencia, la demandada solicito que se revoque la sentencia apelada y se declare infundada la demanda en los extremos solicitados.

HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS EN EL RECURSO DE CASACIÓN

Con fecha 15 de abril de 2015, el demandante interpone Recurso de Casación contra Sentencia de vista N° 147-2015 de fecha 31 de marzo de 2015, que declara INFUNDADA la demanda, basa su recurso en las siguientes causales:

Que se sustenta en la infracción normativa de los artículos 57° y 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Es así que el sustento de la infracción normativa se encuentra basada en que la sentencia de vista contraviene lo señalado en el artículo 72° del D. S. 003-97-TR, al manifestar que la empresa demandada ha cumplido con consignar la causa objetiva de contratación, cuando en realidad la causa objetiva señalada es genérica, y que para que la validez del contrato modal sea eficaz debe contener los requisitos contenidos en el artículo 72° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, teniendo en cuenta que son contratos de excepción frente a la presunción contenida en el primer párrafo del artículo 4° del decreto Supremo N° 003-97-TR, la cual señala que, “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato indeterminado.

Por ende, los contratos modales deben observar los siguientes requisitos:

- Respecto a la formalidad necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado
- Cuando señala la norma “Debiendo consignarse en forma expresa su duración”, establece que este requisito es de observancia obligatoria, por lo cual debe señalarse la fecha de inicio y culminación del contrato.
- Cuando la norma establece que el contrato debe expresar “Y las causas objetivas determinantes de la contratación”, se debe entender que es un requisito obligatorio y por tanto constitutivo para la validez del contrato.
- La causa objetiva no puede ser una posibilidad, no puede ser un hecho a futuro, la norma al hacer mención que la causa debe ser objetiva, hace referencia, hace referencia a que esta causa es comprobable indubitablemente por tanto la causa tiene que ser un hecho preexistente a la suscripción del contrato.

Sin embargo, la sentencia de vista recurrida señala que “se observa deficiencias en la redacción de la cláusula segunda del contrato y que lo redactado en las cláusulas siguientes lo clarifica, por lo cual no cabe duda que nos encontramos frente a un contrato modal por incremento de actividad”, pero concluye indicando que la demandada ha cumplido con consignar la causa objetiva determinante de contratación.

En ese sentido, no se puede afirmar que el contrato laboral cumple con los requisitos brindados por ley, cuando su cláusula objetiva tiene deficiencias reconocidas por la Sentencia de vista, pero que evidentemente al intentar forzar el contenido de la causa objetiva, concluye con incongruencia que el contrato en mención es efectivamente un contrato correcto de incremento de actividad.

B. IDENTIFICACIÓN Y ANALISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURIDICOS DEL EXPEDIENTE

Se pudo advertir que los principales problemas jurídicos encontrados en el expediente son: (i) identificar si efectivamente nos encontramos frente a una desnaturalización de contrato y por ende, ante (ii) una reposición por despido incausado. Asimismo, poder discernir si en este proceso, le corresponde al demandante (iii) el pago de remuneraciones dejadas de percibir, desde su supuesto despido, hasta la fecha de reposición efectiva.

Así también, tenemos que definir si en la sentencia de primera instancia (iv) no se valoró correctamente los medios probatorios presentados por la empresa demandada.

Finalmente, poder identificar si el demandante a través de su recurso de casación, (v) cumplió con los requisitos de procedencia establecidos por ley.

A continuación, analizaremos los problemas jurídicos antes identificados:

Sobre la desnaturalización del contrato, el demandante solicita en su pretensión el reconocimiento de la desnaturalización del contrato modal de incremento de actividad de trabajo y en consecuencia sea declarado como un contrato de a plazo indeterminado, para ello, sustenta su pretensión, manifestando que la cláusula objetiva de contratación es genérica y no cumple con los requisitos establecidos por ley.

Para poder analizar este problema jurídico primero debemos definir que entendemos por un contrato de incremento de actividad, sabemos que esta modalidad de contratación se encuentra prevista en el artículo 57° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual se encuentra motivada por el inicio de una actividad, por la inauguración de nuevos establecimientos o mercados, así como como el incremento de una actividad ya existente o una actividad permanente.

Y es este último punto el motivo de contratación del demandante por parte de la demandada, pero para que sea realmente válida esta contratación se debe señalar la causa objetiva de contratación para luego esta poder ser comprobada, es en este punto donde genera controversia, ya que el demandante precisa que su contrato primigenio poseía una cláusula objetiva de contratación de forma genérica y que las prórrogas no señalaban ninguna cláusula objetiva, a su vez que no se cumplió con los requisitos de formalidad, como por ejemplo el registro del contrato de trabajo ante la Autoridad Administrativa de

Trabajo. Lo cual fue totalmente desvirtuado por la demandada en su escrito de contestación, ya que mediante medios probatorios intentaba demostrar que, si existió causa objetiva de contratación y que, si bien es cierto, en las prórrogas de contrato de trabajo no se volvió a detallar la cláusula objetiva, si se manifestó que la manifestaba en el contrato primigenio aún persistía.

Ante esto, fue la Sala quien analizo correctamente los hechos medios probatorios por ambas partes, y pudo concluir a través del medio probatorio presentado por la demandada que si existió causa objetiva de contratación y que esta estaba siendo evidenciada a través de informes de proyección enviados al Ministerio de Agricultura, donde se preveía el incremento de productos industriales que ellos producen y comercializan, por lo cual al momento de obtener cifras de aumento de producción toman precauciones relacionadas a la contratación de personal, derivando así en la contratación del demandante, y que la persistencia de dicha causa origino las prórrogas de trabajo suscritas por ambas partes en su momento.

En ese sentido, el juzgado pudo declarar que no existió desnaturalización de contrato de trabajo, toda vez que se cumplió con los requisitos exigidos por ley.

Sobre la reposición por despido incausado, el demandante manifiesta que fue despedido sin causa justa, esto debido a que su contrato de trabajo modal a plazo determinado, se encontraba desnaturalizado, y por ende él era un trabajador a plazo indeterminado, para lo cual no podía ser despedido sin una causa justa y sin el proceso de despido salvaguardado por ley.

Ante esto, debemos tener en cuenta que el despido incausado es una forma arbitraria de extinción del vínculo laboral, ya sea cual fuere el medio de comunicación empleado, es decir escrita o verbal pero siempre es aplicado sin expresar causa justa de despido.

Ante esto el Tribunal Constitucional en la emisión de la Sentencia N° 976-2001-AA/TC, señala que el despido incausado se produce cuando “(...) se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”

Es por ello, que el Juez antes de emitir opinión sobre este problema jurídico debía analizar si efectivamente nos encontrábamos frente a un caso de desnaturalización de contrato de trabajo, pero como señalamos en los párrafos anteriores, la contratación a tiempo

determinado, se encontraba dentro de los requisitos exigidos por ley, por ende, se concluyó que no estábamos frente a un despido incausado y no correspondía una reposición.

Sobre el pago de remuneraciones dejadas de percibir, el demandante solicita que se le reconozca las remuneraciones que no percibió a causa del despido incausado, es decir desde la fecha del supuesto despido hasta la fecha de la reposición efectiva.

Para ello debemos mencionar a que nos referimos con remuneración, según nuestro ordenamiento laboral, es el íntegro de lo que el trabajador recibe por parte del empleador, a razón sus servicios brindados bajo la dirección y control de este último, siempre que sea de su libre disposición.

En palabras de Mónica Pizarro Díaz, 2006 "... la celebración de un contrato de trabajo genera siempre dos obligaciones principales: la de remunerar y la de prestar trabajo, cada una de las cuales se encuentra a cargo de los sujetos de la relación laboral" (p. 23)

Tomando en consideración lo antes expuesto, la Sala decidió declarar infundada este extremo de la demanda, debido a que el demandante no fue despedido de forma incausada, sino que válidamente efectuada su desvinculación, al término del contrato modal, el cual como hemos podido apreciar en los párrafos anteriores, se encontraba correctamente aplicado en razón del incremento de actividad de la empresa demandada, en ese sentido, no le correspondería percibir remuneraciones al demandante, porque no se afectó su derecho al trabajo en el periodo que pretende que sea reconocido y tampoco efectuó trabajo alguno a beneficio de la demandada, como para que sea viable el reconocimiento de algún monto de remuneración.

Sobre la no valoración del medio probatorio presentado por la demandada en su contestación de la demanda, la empresa demandada señaló en su escrito de apelación, que el juzgado no había valorado en su totalidad los medios probatorios ofrecidos, específicamente se refería a los informes emitidos al Ministerio de Agricultura, en las cuales se detalla las proyecciones del incremento de productos industriales que ellos producen y comercializan; y que esta era la causa objetiva de contratación del demandante, ya que al tener mayor demanda de producción, se requería mayor personal laborando en las plantas de producción.

Sin embargo, el juzgado emitió su decisión sin valorar este medio probatorio, más allá si lo consideraba suficiente para demostrar sus argumentos planteados, evidentemente el demandante estaba en lo cierto al afirmar que la decisión del juez podía estar implicada y recaída en error.

Para ello, debemos recordar lo señalado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia del Expediente N° 6712-2005-HC, el derecho de probar es “un derecho complejo que está compuesto por (i) el derecho de ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, (ii) a que estos sean admitidos, (iii) adecuadamente actuados, (iv) que se asegure la producción o conservación de la prueba, y que estos (v) sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga la sentencia”.

Es justo, este último ítem, el que no fue tomado en cuenta por el juzgado, olvidando que la valoración de medios probatorios, debe ser de todo el material probatorio presentado por ambas partes, ya sea de manera separada o como en conjunto, esto debido a que el juez debe llegar a conocer la verdad de los hechos referidos por las partes y poder aplicar ordenar las consecuencias jurídica que pudieran corresponder.

De acuerdo a lo expuesto, el problema jurídico fue resuelto a través de la sentencia de vista, la cual en su fallo manifiesta que, valorando eficientemente el medio probatorio señalado en la apelación, es que se pudo evidenciar que el contrato de trabajo si poseía una cláusula de objetiva de contratación valida y por ende, no nos encontrábamos frente a un despido incausado derivado de una desnaturalización de contrato modal de trabajo a plazo determinado.

Sobre los requisitos de procedencia del recurso de casación interpuesto por el demandante, a consecuencia de la inconformidad del demandante por la sentencia de vista y considerar que la sala cometió infracción normativa de los artículos 57° y 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, es que el demandante interpone recurso de casación. Para ello la corte suprema debía verificar si efectivamente el recurso cumplía con los requisitos de procedencia y poder dilucidar si efectivamente la sala incurrió en una infracción normativa.

Para ello, debemos mencionar que requisitos debía cumplir el recurso de casación, según el artículo 36° de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo:

“1. Que el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso.

2. Describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes.

3. Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada.

4. Indicar si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio. Si fuese anulatorio, se precisa si es total o parcial, y si es este último, se indica hasta dónde debe alcanzar la nulidad. Si fuera revocatorio, se precisa en qué debe consistir la actuación de la sala. Si el recurso contuviera ambos pedidos, debe entenderse el anulatorio como principal y el revocatorio como subordinado”.

Es justo en los puntos 2 y 3 antes precisados, donde el demandante se olvida que debe especificar en qué consiste la infracción, así como identificar la inaplicación de una disposición normativa que hubiera permitido la correcta resolución del caso y que no fue detectada por el juez, una interpretación incorrecta de una norma sustantiva o aplicación de una norma que no resulta aplicable, ya que si bien, señala la infracción normativa, no logra evidenciar el nexo causal, por lo cual no relaciona directamente la infracción normativa con la decisión que esta impugnando.

Ante lo señalado, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, concluyo en declarar Improcedente el recurso de casación, debido a que el demandante había señalado la infracción normativa de acuerdo a lo previsto en el inciso 2) del artículo 36) de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, pero sus fundamentos están referidos a aspectos facticos y de valoración de medios probatorios, por lo cual de acuerdo a la exposición del demandante, se podía inferir que el demandante pretendía que la Sala Suprema efectuó un nuevo examen del proceso, lo cual evidentemente no es el objeto del recurso casatorio, ya que no nos encontramos ante una tercera instancia sino frente a un recursos extraordinario.

C. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS Y LOS PROBLEMAS JURIDICOS IDENTIFICADOS

El Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Arequipa, mediante Resolución N° 1 de fecha 31 de enero de 2013, declara inadmisibile la demanda interpuesta por los siguientes considerandos:

- La pretensión accesoria de “pago de remuneraciones desde el 12 de enero de 2013 hasta la fecha de reposición efectiva” carece de conexidad con la pretensión principal, debido a que la eventual reincorporación del demandante, no conllevaría el pago de remuneraciones dejadas de percibir o devengadas.
- Aunque en los fundamentos de hecho se hace alusión a la desnaturalización de los contratos por simulación o fraude, además que de que con ello se considere la existencia de una labor a tiempo indeterminado, no se ha considerado dicho extremo dentro de las pretensiones demandadas, por lo que deberá de aclararse o reformularse el petitorio.
- Se ha ofrecido como medios probatorios, cinco contratos de trabajo de proroga desde el 28 de diciembre del 2012 al 1 de enero de 2013, pero en los acompañados aparece adjunto contratos que van desde el 28 de diciembre de 2011.

De acuerdo a lo expuesto, el juzgado considero que las omisiones de requisitos legales, son de carácter subsanable, se concede el plazo de cinco días a fin de que el demandante cumple con subsanar las observaciones advertidas.

Al respecto debo señalar que estoy de acuerdo con las observaciones señaladas y la decisión del juzgado, ya que toda demanda debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 424° de Código Procesal Civil, y en este caso en específico no se evidencio el cumplimiento de los siguientes incisos:

“(…)

5) El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide.

9) El ofrecimiento de todos los medios probatorios.

(…)”

Pero en este caso, el demandante al señalar como primera pretensión accesoria, el pago de las remuneraciones desde la fecha de cese hasta el plazo de reposición efectiva, no señala la conectividad que tendría esta pretensión con la pretensión principal, ya que en el supuesto de declararse fundada la demanda y ordenarse la eventual la reposición, esto no tendría por qué implicar el reconocimiento de las remuneraciones dejadas de percibir, ya que la reposición implica solo la restitución de su puesto de trabajo y a consecuencia de ello, el pago de las remuneraciones por esta prestación personal de servicios en adelante, pero no incluye las remuneraciones dejadas de percibir antes de la reposición.

Asimismo, en los fundamentos de hecho hace alusión a la supuesta desnaturalización del contrato de trabajo por simulación o fraude y que por ende se considere la existencia de una labor a plazo indeterminado, pero en ninguna de sus pretensiones solicita el reconocimiento del contrato por incremento de actividad como uno de naturaleza indeterminada, por lo cual el demandante no ha considerado este extremo como petitorio, o lo manifestando de forma errónea dentro de otra pretensión, pero el demandante no puede pretender que el juez interprete este extremo como petitorio, sin que este haya sido solicitado por el propio demandante, ya que como debemos recordar, el juez solo puede manifestarse por los petitorios debidamente expuestos a la demanda.

Sobre los medios probatorios ofrecidos de forma incompleta, debemos mencionar que en caso el demandante no contara con algún documento probatorio clave en el proceso, podría trasladar la carga de la prueba a la demandada, pero definitivamente señalando que no cuenta con este documento, pero si obra en poder del demandado, no como sucedió en este caso que el demandante ofreció un documento probatorio como suyo pero que cuando adjunto los contratos de trabajo, estos estaban incompletos, lo cual deja al juez en un escenario no valido para poder emitir cualquier tipo de juicio al respecto de hechos controvertidos ya que no cuenta con la información y documentación completa y adecuada.

Es por ello, que el juez dejo la salvedad que el demandante subsane este extremo, y que el demandante pueda adjuntar correctamente la totalidad de medios probatorios o manifieste que no cuenta con algún extremo a fin de que esta carga de la prueba pueda ser trasladada a la parte procesal o entidad que si pudiera presentar dicho documento.

Ante esta exposición errónea de pretensiones, es completamente válido y adecuado que el juez señalara inadmisión de la demanda, ya que, a través de ello estaba saneando el proceso al identificar el erróneo planteamiento de pretensiones y otorgándole la oportunidad al demandante de poder subsanarlas.

En palabras de Devis Echeandía (1985), sobre la inadmisión de la demanda, tenemos que “... se inadmite una demanda cuando le falta algún requisito o un anexo o tenga algún efecto subsanable y con el fin de que sea subsanado en el término que la ley procesal señale; por lo tanto, la inadmisión es una medida transitoria...” (p.470)

Así también nuestra Corte Suprema de Justicia de la República, a través de la Casación N° 4-96 Lima, manifiesta que “... El Juez como director del proceso, está obligado a corregir cualquier deficiencia que se encuentre en la manera de plantear la demanda ...”

En consecuencia, a lo expuesto, el juzgado actuó correctamente al declarar inadmisión de la demanda y otorgándole el plazo de ley al demandante para que pueda subsanar las deficiencias advertidas en la demanda, a fin de que el proceso inicie totalmente saneado y carezca de ambigüedad que puedan entorpecer su correcto desarrollo o la manera en el que el juez pueda emitir su fallo.

El Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Arequipa, a través de la sentencia N° 151-2014, de fecha 20 de octubre de 2014, declaró FUNDADA EN PARTE la demanda, por ello declaró desnaturalizado el contrato de trabajo sujeto a modalidad de incremento de actividad suscrito entre las partes, en consecuencia declaró la relación laboral a plazo indeterminado, ORDENO la reposición del demandante en el cargo o puesto que venía desempeñando, IMPROCEDENTE la pretensión de pago de remuneraciones y derechos laborales dejados de percibir, y costas y costos del proceso a cargo de la empresa demandada.

Respecto a la sentencia de primera instancia, debo precisar que no estoy de acuerdo con la decisión emitida por los siguientes fundamentos:

Era menester del juzgado identificar si efectivamente se encontraban frente a un caso de desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad, así poder disipar dicho problema jurídico, para lo cual debían valorar todos los medios probatorios que los condujeran a la verdad, sin embargo, no valoraron correctamente un medio probatorio presentado por la demandada, la cual está directamente vinculada con la causa objetiva

de contratación, en ese sentido a través de este medio probatorio se podía corroborar si efectivamente existió una causa objetiva de contratación válida o nos encontrábamos frente a un caso de simulación.

Efectivamente, el medio probatorio no valorado, y en mi opinión, uno de los más relevantes, eran las cédulas de estadísticas agroindustrial mensual presentada al Ministerio de Agricultura, cuadro de requerimiento del personal solicitado, así como el informe de requerimiento de personal debido al incremento de actividades.

Es así que a través de estos documentos se sustentaba la necesidad de la empresa de requerir personal, en consecuencia, a la necesidad de producción elevada, debido a la alta demanda de los productos que elaboraba la demandada.

Ahora bien, como el juzgado va a poder emitir su decisión respecto al problema jurídico de desnaturalización de contrato si es que no toma en cuenta uno de los medios probatorios más relevantes, es más a través de este medio probatorio se podía inferir si efectivamente existía una causa objetiva de contratación, debido a que era concordante el incremento de producción debido a la alta compra de trigo, en las fechas que el demandante fue contratado y en el transcurso de sus renovaciones de contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo expuesto, se debe mencionar que, en la demanda, no se cuestionó directamente la causa objetiva de contratación, sino que los argumentos de la demanda estaban enfocados en que el demandante realizaba labores permanentes y cuestionaba los aspectos formales del detalle del contrato, como no incluir el detalle de la causa objetiva de contratación en las renovaciones de contrato y que esta únicamente figuraba en el contrato primigenio.

Por otro lado, la sentencia motivo de apelación va más allá de lo que la ley exige si se toma en cuenta, que el demandante en ninguna parte de su demanda pone en duda que la causa objetiva de contratación es el incremento de actividad, ya que solo cuestiona el contrato por aspectos formales y por la realización de labores permanentes.

De acuerdo a lo antes expuesto considero que la decisión brindada en la sentencia de primera instancia incurrió en error al no valorar todos los medios probatorios presentados, lo cual evidentemente limitó el juicio necesario al momento de resolver.

La Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante Sentencia de Vista N° 147-2015 de fecha 31 de marzo de 2015, resolvió REVOCAR la Sentencia N° 151-2014 de primera instancia, reformándola y declarando infundada la demanda en todos sus extremos, sin costas y costos.

Respecto a la sentencia de vista, debo mencionar que estoy de acuerdo con la decisión de la sala, debido a que, a diferencia de la sentencia de primera instancia, la presente sentencia si recabo todos los medios probatorios que sustentaban los argumentos de ambas partes procesales.

Es más, gracias a dicha valoración la sala pudo resolver los problemas jurídicos planteados en la demanda y concluyo que la demandada había cumplido con consignar la causa objetiva de contratación, y que los documentos presentados por la demandada reflejan evidentemente el incremento de sus actividades permanentes, producto del cual surgió la necesidad de contratación del demandante.

En ese sentido, válidamente la sala revoco la sentencia de primera instancia, debido a que gracias a lo acreditado se pudo comprobar que no nos encontrábamos frente a una desnaturalización de contrato de trabajo.

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica, declaro IMPROCEDENTE el recurso de casación N° 6021-2015 interpuesto por el demandante con fecha 15 de abril de 2015, debido a que si bien el demandante invoco como causal de casación, la infracción normativa de los artículos 57° y 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se advierte que los fundamentos están referidos a aspectos fácticos y de valoración de medios probatorios analizados por las instancias de mérito, por lo cual el demandante está pretendiendo que la Sala Suprema efectué un nuevo examen del proceso. Por ende, al no cumplir, el recurso de casación interpuesto, con el inciso 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Respecto a la decisión brindada por la Corte Suprema, estoy de acuerdo con la decisión emitida, al declarar improcedente el recurso de casación, debido a que el demandante enfoco su recurso en la valoración de los medios probatorios de la sala laboral y manifestados en la sentencia de vista, lo cual incumple con lo exigido para la procedencia

del recurso de casación. Es más, a través del recurso de casación interpuesto por el demandante se podía inferir que pretendía que se efectuó una nueva valoración del proceso, lo cual como debemos recordar no es el objeto del recurso de casación, ya que el recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter extraordinario, mediante el cual se busca controlar la adecuada aplicación de las normas jurídicas, es decir consiste en el examen de las cuestiones de derecho de la sentencia impugnada, de acuerdo al inciso 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Asimismo, como ya lo mencionamos, el recurso de casación no representa una instancia adicional, ni su objetivo es la revisión de los hechos alegados por las partes. En ese sentido, cuando se menciona como infracción normativa como causal del recurso de casación, se refiere a que se busca la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del derecho laboral, por ello esta íntegramente enfocada a identificar la infracción normativa que hubiera cometido la instancia anterior, es por ello que es necesario que la infracción citada esté relacionada directamente con la decisión contenida en la resolución que se está impugnando. Al respecto, debemos citar lo mencionado por la Sala de Derecho Constitucional y Social en el fallo recaído en la Casación Laboral N° 1799-2012-CUSO, de fecha 06 de julio de 2012, la cual señala que, *“cuando se denuncie la causal de infracción normativa, los justiciables deben ajustar la denuncia a los supuestos previstos con anterioridad en la Ley N° 26636, esto es: a) la aplicación indebida de la norma, señalando el error incurrido por el juez, con precisión expresa de la norma que se aplicó indebidamente, b) la interpretación errónea de la norma, desarrollando esta denuncia, con la precisión de la norma interpretada en sede de instancia, cuál sería la correcta aplicación y como ello ha incidido en la decisión jurisdiccional cuestionada; c) la inaplicación de la norma, argumentándose como la norma ha dejado de aplicarse; asimismo, las razones de aplicación de dicha norma al caso en concreto; ajustándose todas estas exigencias a la formalidad que destaca el recurso casatorio, reiterado en la jurisprudencia de este Tribunal Casatorio”*

Ahora bien, como se señala en el inciso 3 del artículo 36° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, no es suficiente con describir en que consistió la infracción normativa, sino que debe detallarse el nexo causal, es decir, que esté relacionado directamente la infracción señalada y la decisión que se está impugnando a través del recurso de casación, de lo contrario no se podría sustentar la procedencia del recurso.

D) CONCLUSIONES

El caso materia de análisis se refiere a una demanda de REPOSICIÓN y otros, que fue interpuesta por el Sr. CH. W. N. CH. contra la empresa A. S.A.A.

Al respecto, es importante mencionar que el juzgado declaró fundada en parte la demanda, pero la sala superior revoco la sentencia y la sala suprema declaro improcedente el recurso de casación interpuesto por el demandante.

La cuestión de fondo en este proceso giró en torno a la interpretación de la disposición legal sobre la contratación a plazo fijo por incremento de actividad y la desnaturalización de dicho contrato por no haber plasmado y demostrado la causa objetiva de contratación, lo cual modificaba el vínculo laboral a plazo indeterminado.

En ese sentido, el demandante manifestaba en su demanda, que el contrato primigenio suscrito no había sido registrado en la Autoridad Administrativa de Trabajo, lo cual imposibilitaba la verificación de los requisitos de contratación sujeto a modalidad que establece el Artículo 72° del Decreto Supremo 003-97-TR, por lo cual el contrato antes mencionado quedaba desnaturalizado, convirtiendo la relación laboral a uno de plazo indeterminado, en consecuencia la desvinculación laboral suscitada se trataba de un despido incausado, por lo que de acuerdo a su demanda presentada se solicitaba una reposición a su puesto de trabajo.

Ante lo expuesto, se debe precisar que el demandante confundió la interpretación de los artículos del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ya que el hecho de no registrar contrato de trabajo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, no trae como consecuencia la desnaturalización del contrato de trabajo, sino que dicho incumplimiento es sancionado con una multa a nivel administrativo. Y que como podemos recordar la desnaturalización de contrato se da cuando:

- El trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido.
- Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

Es decir, cuando se suscriba contratos modales estos deben contener de forma obligatoria, la causal objetiva de contratación, la cual debe poder ser demostrada, de lo contrario nos encontraríamos realmente frente a un contrato a plazo indeterminado. Tal como lo afirmo Pasco Cosmópolis, Mario (2001) cuando menciona que *“el contrato temporal tendría que ser necesariamente causal, fundarse siempre en una necesidad transitoria. Resultaría así no admisible y hasta reprobable la contratación temporal incausada, no sustentada en un requerimiento objetivo, sujeta o derivada de la simple voluntad de una de las partes, en cubierta bajo la apariencia de la bilateralidad contractual”* (p.127)

Así también nuestra Corte Suprema se pronunció al respecto en la Casación N° 3108 - 2012-Arequipa, señalando que:

“Quinto: Esta exigencia de indicar la causa que justificaría el uso de la contratación modal, que es conocida como ‘el principio de causalidad’, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen; no es sino el reflejo del principio de estabilidad en el empleo”

Ahora bien, un punto importante de la demanda interpuesta a mi consideración es la omisión de información del demandante, ya que en ningún momento de la demanda, manifestó que había pasado por un proceso de cambio de nombre mientras laboraba en la empresa, sino que por el contrario actuó temerariamente al presentar como medio probatorio el Decreto Sub Directoral N° 112-2013-GRA/GRTPE-DFSC-SDRG emitido por la Autoridad Administrativa de Trabajo, el cual manifestaba que no existía ningún contrato registrado con el demandante el Sr. Ch. W. N. Ch. y la empresa demandada, pero era totalmente evidente que no iba a existir dicho contrato registrado con ese nombre, ya que en la fecha de suscripción y registro del contrato el demandante se llamaba Ch. W. Q. N., y que después de haber informado a la empresa de su cambio de nombre con su nuevo Documento Nacional de Identidad y su partida de nacimiento, la empresa emitió las prórrogas de contrato con el actual nombre del demandante, sin embargo, el demandante conociendo esta información, presento documentación que podía causar ambigüedad al juzgado.

Es así que en su contestación la empresa demandada presento como medio probatorio el cargo de registro de presentación del contrato primigenio ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, con el antiguo nombre del demandante, por lo cual dicha

obligación si fue cumplida por la empresa demandante, aunque como ya lo mencione en párrafos anteriores, en el supuesto negado de incumplimiento de registro de contrato de trabajo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, esto no hubiera generado la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad.

Ahora bien, otro de los fundamentos planteados por el demandante es que la empresa no detallo de forma explícita la causa objetiva de contratación en el contrato y que lo manifestado era genérico. Asimismo, manifestó que las labores que efectuaba el demandante eran permanentes, por lo cual su contratación no podía ser a plazo determinado sujeto a modalidad. Lo cual fue contradicho por la empresa demandada en su contestación donde alego que si se detalló la causa objetiva de contratación y adjunto como medio probatorio los documentos que sustenten la contratación sujeta a modalidad.

El Juez de primera instancia declaro fundada en parte la demanda, en consecuencia, desnaturalizado el contrato de trabajo, estableció la relación laboral a plazo indeterminado y ordeno la reposición del demandante en su centro de labores; dicho Juzgado basó su decisión en lo siguiente:

“SEXTO. - 6.5. (...) de la revisión del contrato tenemos que si bien en este se han señalado de manera expresa las causas objetivas que justifican la celebración de este contrato modal (incremento de la demanda de los productos que elabora la empresa), sin embargo, tales incrementos no pueden ser corroborados objetivamente (...) 6.6. Ello implica que se ha configurado la causal de desnaturalización de contratos modales prevista por el literal d) del artículo 77° del Decreto Supremo 003-97-TR, esto es por haberse acreditado la existencia de simulación en su celebración, por no acreditarse la causal invocada en el contrato; en consecuencia, conforme a lo establecido por esta misma norma y en aplicación de los principios de primacía de la realidad y de continuidad, el contrato modal por incremento de actividades suscrito entre las partes se ha desnaturalizado desde su celebración el 23 de agosto de 2011, fecha desde la cual se considera que el actor ha estado sujeto a un contrato laboral de duración indeterminada.”

“SETIMO. - 7.10. (...) ha quedado establecida la desnaturalización del contrato modal por incremento de actividades, suscrito entre las partes a partir del veintitrés de agosto del año dos mil once, por lo que el demandante laboró desde tal fecha sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada (...) por lo que solo podía ser despedido por causa justa (...). 7.11. (...) habiéndose determinado que se ha producido el despido incausado

del demandante por parte de la empresa demandada (...) resulta procedente ordenar la Reposición del demandante en el puesto que venía desempeñando al momento de su cese o en un cargo de similar nivel y categoría en la entidad demandada (...).

En mi punto de vista, el juez de primera instancia no ha valorado los medios probatorios ofrecidos por la empresa demandada ni por el Ministerio de Agricultura los cuales fueron requeridos mediante oficio. En dichos documentos se podía comprobar que la causa objetiva de contratación alegada en los contratos modales por incremento de actividad, es decir, se comprobaba que la contratación del demandante se debió al crecimiento de producción que atravesaba la empresa y la necesidad de contratar personal adicional para las áreas de producción (planta) y así poder afrontar la demanda de producción.

Ahora bien, dicha sentencia fue apelada por la empresa demanda, en donde la sala decide revocar la Sentencia N° 151-2014, y reformándola la declararon INFUNDADA en todos sus extremos, sin costas ni costos; basando sus fundamentos en:

SETIMO. - “ 7.3. (...) la empresa demanda ha cumplido con consignar la causa objetiva determinante de contratación (...) lo que permite concluir que a partir de mayo del dos mil once hubo un incremento significativo en la producción de harina de trigo, en relación a la de abril de dos mil once. (...) Se estima acreditada la causa objetiva referida al contrato analizado, el cual fue prorrogado por subsiguientes contratos obrantes (...) en tal sentido no se ha producido la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividad y subsecuentes prorrogas.

Ante lo expuesto me encuentro favor de la decisión de la Sala que resuelve revocar la sentencia de primera instancia y reformándola, declara infundada la demanda en todos sus extremos, sin costas ni costos.

Mi opinión se encuentra basada en que existió error por parte del Juez de primera Instancia en declarar desnaturalizado el contrato de trabajo sujeto a modalidad de incremento de actividad suscrito entre las partes, por ende declarar también la relación laboral a plazo indeterminado y ordenar la reposición del demandante, esto se debió a que no valoro correctamente el medio probatorio presentado por la empresa demandada, el cual consistía en un informe y cédulas de Estadística Industrial, que de manera mensual fue presentado al Ministerio de Agricultura. Asimismo, tampoco fue valorado la

información brindada por el Ministerio de Agricultura sobre los movimientos mensuales del almacén de productos Alimenticios de la empresa.

Si los documentos antes mencionados hubieran sido valorados correctamente no se hubiera declarado la desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad de incremento de actividad, ya que son esos mismos documentos que prueban la causa objetiva de contratación del demandante a plazo fijo. Toda vez que, la causa objetiva de contratación es la razón específica que justifica la prestación de servicio laboral temporal, pero como sabemos no basta con invocar la causa en el contrato de trabajo, sino que la causa realmente debe haberse configurado para que proceda la contratación.

Ahora bien, el demandante no conforme con lo resuelto interpone recurso de Casación, la misma que fue declarada improcedente debido a que los fundamentos estaban referidos a aspectos facticos y de valoración de medios probatorios analizados por las instancias de mérito, por lo cual no podía pretender que la Corte Suprema efectúe un nuevo examen del proceso, ya que eso no constituye objeto del recurso de casación.

De acuerdo a lo mencionado, el demandante no podía aspirar que al presentar su recurso de Casación, la Corte Suprema evaluaría nuevamente los medios probatorios presentados por la empresa demandada, ya que según su apreciación dichos documentos no habían sido correctamente valorados o en su defecto extremadamente valorados, es así que se olvida que el objetivo del recurso presentado es salvaguardar o corregir una infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada, lo cual evidentemente no se presentaba en el caso en mención, ya que de sus argumentos se desprende que esperaba que la suprema actuara como una instancia adicional y revisara los medios probatorios presentados en la demanda y en la contestación de la demanda.

Por lo expuesto, considero que no existió un despido incausado, ni una desnaturalización de contrato a plazo fijo, ni mucho menos una relación laboral a plazo indeterminado, por lo cual la sala valoró correctamente todos los medios probatorios y decidió revocar la sentencia de primera instancia y reformándola declaro infundada la demanda.

E) BIBLIOGRAFIA

Vinatea Recoba, Luis/ Toyama Miyagusuku, Jorge. “Nueva Ley Procesal del Trabajo” Gaceta Jurídica, Lima 2019

Neves, Mujica, Javier. “Introducción al Derecho del Trabajo” Segunda edición Lima 2009

Cuba Velaochaga, Luis. “El Despido Arbitrario” Gaceta Jurídica, Primera Edición Lima octubre 2017.

Alarcón Salas, Magaly/ Cadillo Ángeles, Carlos/ Castañeda Velásquez, Elvira, entre otros. “Comentarios a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral” Gaceta Jurídica, Primera Edición, Lima octubre 2016

Álvaro Gonzales Ramírez, Luis/ Tarazona Pinedo Manolo. “Pronunciamientos de la Corte Suprema y del TC en materia laboral” Gaceta Jurídica Primera Edición, Lima junio 2017.

Valderrama Valderrama, Luis/ Tovalino Castro, Fiorella. “Despido Arbitrario, Nuevos criterios jurisprudenciales sobre su calificación” Gaceta jurídica Primera Edición, setiembre 2014.

Anacleto Guerrero, Víctor. “Manual de Derecho del Trabajo” Lex & Iuris Grupo editorial, agosto 2015.

Rioja Bermúdez, Alexander. “Derecho Procesal Civil” Adrus D&L Editores S.A.C. Primera edición octubre de 2014

División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica. “Manual del Proceso Civil, Todas las figuras procesales a través de sus fuentes doctrinarias y jurisprudenciales” Gaceta Jurídica, Tomo I, Primera Edición, abril de 2015.

Fajardo Mori, Martin. “La Prueba y la carga de la prueba en el proceso laboral” Soluciones Laborales, Primera Edición noviembre 2018.

Sanguinetti Raymond, Wilfredo. “Los contratos de trabajo de duración determinada” 2008

Quiñones, Paredes, Huamán, De la Cruz, Ruiz, Dueñas, Alva, Paredes, Sánchez, Zamora y Vitteri. “El Despido Laboral, Despido Nulo, arbitrario, Incausado y Fraudulento” Primera Edición, noviembre de 2014

Pizarro Díaz, Mónica. “La Remuneración, enfoque legislativo, jurisprudencial y doctrinario” Primera edición, setiembre de 2018.

Ávalos Jara, Oxal Víctor. “Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo” Jurista editores, octubre de 2016

F) ANEXO



413
Corte
Justicia

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

CASACIÓN LABORAL N° 6021-2015
AREQUIPA
Reposición por despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Lima, seis de octubre de dos mil dieciséis

VISTO, y CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación interpuesto por el demandante, [REDACTED], mediante escrito de fecha quince de abril de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos dos a cuatrocientos siete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha treinta y uno de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos noventa y dos a trescientos noventa y ocho, que **revocó** la Sentencia de primera instancia emitida el veinte de octubre de dos mil catorce, en fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cincuenta y cinco, que declaró fundada en parte la demanda, **reformándola** declararon infundada; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Segundo: El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: i) La infracción normativa y ii) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.

Tercero: Asimismo, el recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; además debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; y además señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; requisitos de procedencia previstos en los incisos

MANUEL P. GARCÍA
Jefe de Sala

411
Corte
COJ

2
SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 6021-2015
AREQUIPA

Reposición por despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

1), 2), 3) y 4) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Cuarto: Se aprecia de la demanda que corre en fojas veintiocho a treinta y cinco, subsanada en fojas cuarenta a cuarenta y ocho, que el accionante pretende la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de incrementos de actividad y se reconozca como trabajador a plazo indeterminado, asimismo solicita la reposición a su puesto de trabajo por despido incausado.

Quinto: Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que al impugnante no le fue adversa la sentencia de primera instancia, por lo que este requisito no le es exigible; asimismo, se advierte que señala como pedido casatorio la revocatoria de la sentencia impugnada, por lo que cumple con la exigencia establecida en el inciso 4) del artículo acotado.

Sexto: El recurrente invoca como causal de casación, la *infracción normativa de los artículos 57° y 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

Sétimo: Respecto a la causal mencionada, si bien el recurrente ha señalado la infracción normativa que denuncia, de acuerdo a lo previsto en el inciso 2) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; sin embargo, respecto a la incidencia directa del pronunciamiento materia de impugnación, se advierte que sus fundamentos están referidos a aspectos fácticos y de valoración de medios probatorios analizados por las instancias de mérito, en ese sentido, no puede pretender que esta Sala Suprema

415
Causa
pcc

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


CASACIÓN LABORAL N° 6021-2015
AREQUIPA
Reposición por despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

efectúe un nuevo examen del proceso, pues no constituye objeto del recurso casatorio; en consecuencia, al no cumplir con la exigencia del inciso 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la causal invocada deviene en **improcedente**.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante, [REDACTED], mediante escrito de fecha quince de abril de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos dos a cuatrocientos siete; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido contra la demandada, [REDACTED], sobre reposición por despido incausado y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA 

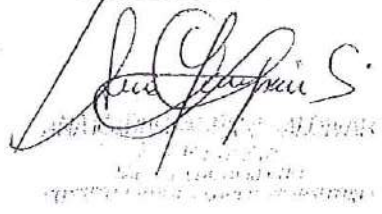
YRIVARREN FALLAQUE

ARIAS LAZARTE 

DE LA ROSA BEDRIÑANA 

MALCA GUAYLUPO 

NMLC


Presidente de la Sala