



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE
LABORAL N° 00810-2016-0-3208-JR-LA-01**

**PRESENTADO POR
ALEJANDRA EDITH CACERES ROJAS**

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

**LIMA – PERÚ
2022**



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/>



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

Informe Jurídico sobre Expediente N° 00810-2016-0-3208-JR-LA-01

Materia : DESNATURALIZACION DE CONTRATO

Entidad : PODER JUDICIAL

Bachiller : CACERES ROJAS ALEJANDRA EDITH

Código : 2015125343

LIMA – PERÚ

2022

El presente Informe Jurídico analiza el proceso laboral iniciado por el señor OABH contra SEDAPAL, seguido ante el Juzgado Permanente de Trabajo - Sede 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este. El demandante solicita la reposición en el puesto de Analista Principal de Licitaciones y contratos en el Equipo de Licitaciones y Contratos de la Gerencia de Proyectos y Obras de la demandada, en virtud a que el contrato de trabajo modal por incremento de actividad habría estado desnaturalizado, por lo que, solicita se declare el reconocimiento de vínculo laboral indeterminado y se ordene la reposición por despido incausado. En primera instancia, el Juzgado de Trabajo Permanente – Zona 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este resolvió declarar Infundada la demanda. Ante ello, la parte demandante no estando de acuerdo con lo resuelto interpone recurso de apelación de sentencia, elevándose los autos al Superior Jerárquico. La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este resolvió mediante Sentencia de Vista contenida en la Resolución N° 03 de fecha 26 de diciembre del 2016, revocar la Sentencia N° 114-2016, contenida en la Resolución N° 03 de fecha 13 de setiembre del 2016 que declara Infundada la demandada; y, REFORMÁNDOLA, declara Fundada la demanda sobre reposición. La parte demandada presentó Recurso de Casación, elevándose los autos a la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República que dispuso mediante Resolución S/N de fecha 02 de mayo del 2019 declarar Infundado el recurso de Casación interpuesto por la parte demandada; en consecuencia, no casaron la Sentencia de Vista de fecha 26 de diciembre del 2016.

INDICE

1. Relación de los hechos principales expuestos por las partes intervinientes en el proceso o procedimiento.....	4
1.1. Hechos expuestos por la parte demandante.....	4
1.2. Hechos expuestos por la demandada.....	5
2. Identificación y análisis de los principales problemas jurídicos del expediente.....	7
Cuestiones sustantivas	7
2.1. Problema 1: Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos modales por incremento de actividad, y como consecuencia de ello, reconocer la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado:	7
2.2. Problema 2: Determinar si en el cese del demandante se habría configurado un despido incausado	11
3. Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas y los problemas jurídicos identificados.....	13
3.1. Primera Instancia: Sentencia – Resolución N° 03.....	13
3.2. Segunda Instancia: Sentencia de Vista – Resolución S/N	16
3.3. Casación Laboral N° 3063-2017 – Resolución S/N de fecha 02.05.2019.....	20
4. Conclusiones	21
5. Bibliografía.....	23
6. Anexos.....	23

1. Relación de los hechos principales expuestos por las partes intervinientes en el proceso o procedimiento

1.1. Hechos expuestos por la parte demandante

Mediante escrito de fecha 29 de marzo del 2016, OABH (en adelante “el demandante”) presentó demanda sobre Reposición por Despido Incausado, en contra de su ex empleadora SEDAPAL (en adelante, “la demandada”), solicitando la reposición en el puesto de Analista Principal de Licitaciones y contratos en el Equipo de Licitaciones y Contratos de la Gerencia de Proyectos y Obras de la demandada.

Expone como fundamentos de hecho lo siguiente:

- a) Que, mediante carta de fecha 22 de febrero del 2016, firmada por el gerente de proyectos y obras de SEDAPAL, notificada por vía notarial el día 26 del indicado mes, se le hizo conocer la no renovación del contrato de trabajo, por lo que, solo trabajaría hasta el 29 de febrero del 2016, fecha de terminación del contrato temporal de trabajo.
- b) Precisa que el vínculo laboral con la demandada se inicia a consecuencia de la convocatoria pública para el puesto de Analista Principal de Licitaciones y Contratos; concretándose mediante contrato temporal bajo la modalidad de Incremento de Actividad, teniendo un plazo comprendido del 22 de mayo del 2015 al 31 de agosto del 2015; sin embargo, su renovación se firmó el 18 de setiembre del 2015; esto es, 18 días concluido el contrato. De igual modo, la segunda renovación que debió celebrarse a más tardar el 30 de noviembre del 2015, se firmó recién el 23 de diciembre del 2015.

- c) En consecuencia, estando a que el actor siguió laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en el contrato de 22 de mayo del 2015, que venció el 31 de agosto del 2015, es procedente considerar la variante de la relación laboral a una de duración indeterminada conforme lo establece el inciso a) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, razón por la que, habiendo sido despedido sin expresar causa alguna derivada de la conducta o laboral que la justifique, se ha vulnerado su derecho al trabajo.
- d) Aunado a ello, señala que, de la revisión de las cláusulas primera y segunda del contrato de trabajo, se desprende que las labores a cumplir por el demandante son de naturaleza ordinaria y permanente, que forman parte de la actividad de la empresa. Aunado a ello, la demandada no cumple con consignar de manera expresa las causas objetivas determinantes de la contratación temporal. Lo que se corrobora con el Comunicado oficial de SEDAPAL respecto del desarrollo de largo plazo del programa N°148. En consecuencia, resulta evidente que la demandada simuló necesidades temporales para suscribir un contrato de trabajo sujeto a modalidad, con el fin de evadir las normas laborales que obligan a contratar por tiempo indeterminado, siendo arbitraria la ruptura de la relación laboral, por lo que procede la reposición.

1.2. Hechos expuestos por la demandada

La parte demandada mediante escrito de fecha 11 de mayo del 2016, contesta la demanda, en base a los siguientes argumentos:

- a) Que, el contrato suscrito entre las partes, cumplió con las exigencias legales previstas en el artículo 72 del TUO de la Ley de productividad y competitividad laboral; toda vez que el contrato y las adendas, fueron plasmadas por escrito, suscrito por triplicado, se consignaron en forma expresa su duración y la causa objetiva de contratación, la cual fue atender el incremento de actividades productivas respecto al programa 148 proyectos, por lo cual se contrató a 70 profesionales para fortalecer el mencionado programa.
- b) Que, la modalidad de incremento de actividad, permite la contratación temporal de personal para realizar labores que pueden corresponder al giro principal del negocio, pero para atender un incremento temporal de estas, por ello no puede considerarse que este hecho suponga la desnaturalización de contrato de trabajo del demandante, más aún si tampoco se ha superado el plazo máximo de contratación previsto para esta modalidad contractual.
- c) Señala que el inciso c) del artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece como causa de extinción del contrato de trabajo, la terminación de obra o servicio, el cumplimiento de condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos paralelamente celebrados bajo esta modalidad. Por lo tanto, si un trabajador es contratado por medio de un contrato modal, ineludiblemente la prestación se sujeta a un plazo fijo y al vencimiento del mismo se realiza la extinción del vínculo de trabajo con la lógica consecuencia del cese de las obligaciones recíprocas y la inexistencia de relación laboral alguna.

d) Que, le corresponde al demandante acreditar que prestó servicios luego de concluido el plazo del contrato, sin mediar la renovación expresa del mismo, o que habiendo contrato o renovación, se habría superado el plazo legal, ya sea particular o el general. Sin embargo, dicha situación no se ha producido, toda vez que conforme se advierte de autos, el contrato fue suscrito el 22 de mayo del 2015 y las adendas fueron suscritas el 31 de agosto del 2015 y el 30 de noviembre del 2015. En consecuencia, el demandante no ha acreditado que prestó servicios luego de vencido el plazo estipulado en la segunda adenda.

2. *Identificación y análisis de los principales problemas jurídicos del expediente*

Cuestiones sustantivas

2.1. Problema 1: Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos modales por incremento de actividad, y como consecuencia de ello, reconocer la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado:

En primer lugar, se debe tener en cuenta que nuestra Constitución Política, reconoce como principio el respeto por el carácter irrenunciable de los derechos laborales del trabajador. En ese sentido, se debe precisar que, según nuestro ordenamiento constitucional, los trabajadores tienen derecho a la conservación del empleo, tal como se desprende de lo considerado por el Tribunal Constitucional en sus sentencias (Exp. N° 1124—2001-AA/TC y 976-2001-AA/TC). Esta vocación de permanencia del contrato de trabajo es un derecho fundamental específico laboral que se encuentra implícito en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado; lo cual se encuentra sustentado en el principio de la estabilidad y de continuidad en el empleo; lo que implica, además, que este derecho, reconocido por la Constitución, sea

también “irrenunciable” al inicio de la relación laboral; pues nuestro ordenamiento jurídico sólo permite la celebración de contratos a plazo determinado en los **casos taxativamente previstos en la ley**, sancionando con nulidad los que se celebren contraviniendo dichas disposiciones, que son de orden público, tal como se desprende las disposiciones del artículo 77º del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR.

Por su parte la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su artículo 23.2 ha previsto que: “*Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, **salvo prueba en contrario***”; dispositivo del que se desprende que corresponde al empleador, acreditar la causa que da lugar a la contratación temporal del trabajador.

Es menester precisar, que es posible que, en la práctica el empleador pretenda encubrir una relación laboral a plazo indeterminado con una a plazo fijo (como en este caso alega el demandante). Ante dichas situaciones en reiterada jurisprudencia, la judicatura, concordante con lo resuelto por el Tribunal Constitucional ha hecho uso del Principio de Primacía de la Realidad, cuya aplicación tiene como consecuencia que: “*(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos*” (STC N° 1944-2002-AA/TC; FJ 3).

Por esta razón es necesario, en el caso de autos, verificar la concurrencia de los requisitos legales específicos para determinar la validez de la contratación sujeto a modalidad alegada por la demandada y descartar la existencia de simulación o fraude a la ley y la consecuente desnaturalización en la contratación laboral. Siendo así, es de tenerse en cuenta que de conformidad

con lo previsto en el artículo 23.4° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497, corresponde al demandado probar el cumplimiento de las normas legales y sus obligaciones contractuales; dentro de las cuales encontramos a la causa que motiva la contratación bajo la modalidad en que fue contratada el demandante y si éstos se encuentran efectivamente enmarcados y cumplen los requisitos previstos para la contratación bajo esa modalidad.

Así, el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR establece los requisitos formales de validez de los contratos modales, estableciendo que los mismos *“necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”*.

En el presente caso, el demandante cuestiona haber sido contratado a plazo fijo bajo la modalidad de Contratos Laborales por Incremento de la Actividad en tal sentido se debe analizar si se han desnaturalizados los contratos de trabajo suscritos por las partes. Por lo tanto, es necesario establecer que el Artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dispone: *“El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquél celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.”*

Análisis:

Para efecto de la validez de los contratos sujetos a modalidad, en este caso, el contrato por incremento de actividad, debe consignarse de forma expresa, como requisitos esenciales, el objeto del contrato; esto es, explicar en razones objetivas, los motivos y la duración que dan origen a la contratación; o, en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo.

Sobre la desnaturalización del contrato por incremento o inicio de actividad, el Tribunal Constitucional mediante STC Exp. N° 00132-2010-PA/TC ha explicado que, si no se demuestra que dicho incremento sea realmente sustancial y que, por ello, no pueda ser atendido por el personal permanente de la entidad emplazada, se puede concluir que la emplazada ha contratado al recurrente utilizando inválidamente dicha modalidad contractual, para atender una necesidad permanente y no transitoria.

En el presente caso, de la revisión de los contratos modales, se advierte que en la cláusula primera y segunda, la demandada consigna la causa objetiva de contratación señalando que *“Mediante Acuerdo N° 122-021-2014 adoptado en Sesión de Directorio N° 021-2014 del 06.11.2021, el Directorio de SEDAPAL, autorizó a la Administración gestionar ante FONAFE la aprobación de la contratación a plazo determinado de setenta (70) profesionales para fortalecer el Programa 148 proyectos de la Gerencia de Proyectos y Obras”*.

Es decir, la causa objetiva de contratación temporal es *“fortalecer el Programa 148 proyectos de la Gerencia de Proyectos y Obras”* de la demandada; lo cual a mi parecer constituye una causa genérica e imprecisa, toda vez que, no señala con exactitud el incremento de actividades, aunado a que la demandada no cumple con acreditar con medio probatorio alguno la

existencia del mismo (cuadros estadísticos del incremento suscitado o reportes que justificasen la contratación del actor).

Por lo tanto, se advierte que, la causa objetiva detallada en los contratos de trabajo por incremento de actividad, deviene en impreciso y genérico, máxime si la parte demandada no ha desvirtuado que el cargo que ocupó el demandante, es un cargo de naturaleza permanente en la estructura de la empresa; en tal sentido, tampoco ha podido acreditar ni sustentar el motivo por el cual contrató al actor a través de contratos temporales para desempeñar un cargo de naturaleza permanente.

En tal sentido, resulta evidente que, nos encontramos frente a un caso de desnaturalización de contrato de trabajo tipificada en el artículo 77° inciso d) del D.S. N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que señala: *“Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.”*; al no haberse demostrado en el proceso, la causa objetiva de la contratación modal; no habiendo cumplido con su carga probatoria, prevista por la Nueva Ley Procesal del Trabajo en su artículo 23.2: *“Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”*; dispositivo del que se desprende que corresponde al empleador, acreditar la causa que da lugar a la contratación temporal del trabajador.

- 2.2. Problema 2:** Determinar si en el cese del demandante se habría configurado un despido incausado

Análisis:

Al respecto, el artículo 27° de la Constitución Política del Estado, establece que *“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*, es decir de manera indubitable la esencia de dicho precepto constitucional es otorgar protección al trabajador cuando se está frente a un caso de despido.

Se debe tener en cuenta que la institución jurídica del despido incausado no se encuentra regulada en forma expresa en la legislación laboral nacional (Decreto Supremo N° 003-97-TR – TUO del Decreto Legislativo No 728); no obstante, su reconocimiento y desarrollo ha sido materia de pronunciamiento por el Tribunal Constitucional. Así, el despido incausado se configura de acuerdo con lo expuesto por el TC en el Proceso de Llanos Huasco, expediente N° 976-2001-AA/TC, cuando *“se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna, ya sea derivada de la conducta o de la labor que la justifique”*.

En este caso, al no ser válida la invocación de la causa de vencimiento del contrato modal por incremento de actividad, alegación que no puede ser amparada porque ya el demandante contaba con una estabilidad laboral y solo podía ser despedida por causa justa contemplada en el artículo del artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, concordado con los artículos 31° y 32° de la misma norma; en consecuencia, tal situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene en lesivo del derecho constitucional al trabajo, al configurarse que el accionante, fue objeto de despido incausado; motivo por el cual, considero que el demandante debe ser repuesto en su centro laboral.

3. Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas y los problemas jurídicos identificados

3.1. Primera Instancia: Sentencia – Resolución N° 03

Mediante resolución N° 03, de fecha 13 de setiembre del 2016, el Juzgado Especializado de Trabajo Permanente Zona 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, resolvió declarar Infundada la demanda; señalando que la causa objetiva se dio en mérito al Acuerdo N° 122-021-2014 adoptado por Sesión de Directorio N° 021-2014 del 06 de noviembre del 2014, el mismo que autoriza la contratación de 70 plazas para ser cubiertas por profesionales que atenderían los servicios para el programa de 148 proyectos de la Gerencia de Proyectos y Obras,.

Esta instancia señaló que, si bien las actividades desarrolladas por el demandante fueron en puestos homólogos a las de las actividades permanentes, esta labor fue desarrollada en puestos que no tendrían duración en el tiempo debido a que estaban sujetas a desaparecer una vez que se concluya el objeto.

Ahora bien, respecto a la desnaturalización por laborar fuera del plazo de vencimiento, el A quo señala que, el demandante habría realizado labores de manera voluntaria sin ser parte de una relación laboral propia con la demandada, lo que refleja el ánimo de apoyar o ayudar a sus compañeros de trabajo mediante acciones que no correspondían a las funciones de su cargo.

En virtud a lo expuesto señala que, no habiéndose determinado la desnaturalización de los contratos modales, el cese del demandante se produjo por término de contrato, por lo que, declara infundada la reposición por despido incausado, por ende, infundada la demanda.

Opinión:

Considero que la resolución citada ha precisado de manera incorrecta que en el presente caso no aconteció la desnaturalización del contrato modal. Al respecto, corresponde importante precisar que, en el ámbito del régimen laboral privado; el *principio de causalidad*, impone como regla general que los contratos de trabajo son de duración indeterminada, conforme así lo prevé el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - LPCL; y con carácter excepcional permite la contratación temporal o de duración determinada, cuando concurra alguna de las causas objetivas determinantes.

Así, el artículo 72° de la LPCL, precisa los requisitos formales de validez de los contratos sujetos a modalidad: 1) Que deben constar por escrito y por triplicado; 2) Que debe consignarse en forma expresa su duración; 3) Que debe consignarse las causas objetivas determinantes de la contratación temporal y las demás condiciones de la relación laboral.

Los contratos de naturaleza temporal por inicio o incremento de actividad, se conceptualizan como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de contratar trabajadores por el plazo máximo de tres años para atender nuevas actividades de la empresa, que se cataloga como el inicio de una actividad; empero, cuando la empresa incremente sus actividades que ya existen, como su mismo nombre lo indica el contrato es por incremento de actividad.

Al respecto, conforme a la uniforme jurisprudencia del Tribunal Constitucional, como la sentencia recaída en el Exp. N. ° 1874-2002-PA/TC, se establece el principio de causalidad imperante en nuestro ordenamiento jurídico y se

considera de naturaleza indeterminada un contrato sujeto a modalidad, conforme el artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, si *“el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales. “Esta situación se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad”*.

Vale decir, que existen dos casos en los cuales se puede verificar la simulación o el fraude a las normas laborales: a) Cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes; y b) Cuando, para eludir el cumplimiento de las normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad.

Ahora bien, un tema que considero importante y determinante es la obligación de la carga de la prueba, el Tribunal Supremo, en la Casación Laboral N°13734-2017-Lima respecto a los contratos de trabajo por incremento de actividad, establece que *“En el contrato de trabajo por este tipo de modalidad, y atendiendo a lo regulado en el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se debe establecer la causa objetiva o, lo que es lo mismo, **precisar la actividad de la empleadora que ha sido incrementada, a fin que se justifique la contratación temporal**; en consecuencia, atendiendo a lo previsto en el artículo 23° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, **la***

demandada tiene como carga probatoria proporcionar los documentos necesarios que demuestren los motivos de la contratación bajo la modalidad antes citada.”

En el presente caso, el demandante refiere que se ha producido la desnaturalización de sus contratos temporales sujetos a modalidad por incremento de actividad, al haberse producido las causales previstas en el artículo 77°, inc. a) y d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, al continuar laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado y al no haberse señalado de forma clara la causa objetiva que da virtud a los mismos.

Si bien se cumplió con el aspecto formal, esto es, celebrarse por escrito, en triplicado y su presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; sin embargo, mediante el presente proceso la demandada incumplió con acreditar la causa objetiva que justifique la contratación temporal del demandante, y el A quo, en lugar de aplicar lo dispuesto por el artículo 23.2 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, que dispone que corresponde a la demandada acreditar la causa objetiva de contratación temporal, se limita hacer mención a lo señalado en el contrato, más no advierte que la demandada no prueba el incremento de actividad aludido; por lo que, considero incorrecto el actuar del Juez, toda vez que, es el director del proceso y no puede limitarse a hacer únicamente lectura de los contratos sino también analizar el conjunto del acervo documentario para determinar si se logró acreditar la causa objetiva o hubo una simulación como en el presente caso.

3.2. Segunda Instancia: Sentencia de Vista – Resolución S/N

La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante Resolución N° 03 de fecha 26 de diciembre del 2016, resolvió

Revocar la Sentencia N° 114-2016 contenida en la Resolución N° 03 de fecha 13 de setiembre del 2016 que declara Infundada la demanda; y, Reformándola declara Fundada la demanda sobre reposición por despido incausado.

El Colegiado Superior señala que, de la revisión del Contrato Individual de Trabajo Temporal por incremento de las actividades existentes, se aprecia que el objetivo específico para el cual fue contratado el actor no ha sido precisado ni justificado, por cuanto la demandada se limita a mencionar los instrumentos que inducen a una supuesta contratación, ello conforme al artículo 72° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que, no se ha acreditado la causa objetiva. Agrega además que, el contrato y sus 02 adendas importan el encubrimiento de una relación laboral indeterminada, hecho que configura causal de fraude a las normas establecidas en la Ley.

Siendo ello así, y habiéndose determinado que los contratos modales se encontraban desnaturalizados, y habiendo la demandada cesado al demandante por término de contrato, sin embargo, habiendo el demandante tenido en la realidad de los hechos un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, la Sala Superior dispone revocar la sentencia de primera instancia, y ordenar la reposición del actor por haberse configurado un despido incausado.

Opinión:

Me encuentro conforme con lo resuelto por el Colegiado Superior, considero que hicieron un correcto análisis de la normativa y de la revisión de los medios probatorios obrante en autos. Es importante señalar que, un contrato de trabajo, por más respetable que parezca debe de cumplir con ciertos requisitos exigidos a fin de que puedan operar sin ningún defecto en su

objetivo, y que el omitir estos requisitos esenciales acarrearía en consecuencia que operen los mecanismos de una eventual desnaturalización de la naturaleza de cada tipo de contrato.

En el presente caso, la demandada cumplió con la formalidad exigida por el artículo 72° de la LPCL, que precisa los requisitos formales de validez de los contratos sujetos a modalidad: 1) Que deben constar por escrito y por triplicado; 2) Que debe consignarse en forma expresa su duración; 3) Que debe consignarse las causas objetivas determinantes de la contratación temporal y las demás condiciones de la relación laboral.

Sin embargo, siendo que se está cuestionando la causa objetiva que justifica la contratación temporal del demandante, la demandada debió cumplir con la carga de la prueba que le ordena el artículo 23.2 de la Ley N° 29497. Así, en un caso similar al presente, el Tribunal Constitucional ha señalado como uno de los medios probatorios idóneos para probar el incremento de actividad, la presentación de memorias anuales de las empresas a fin de demostrar el incremento planificado, así en su sentencia recaída en el Expediente N°03010-2012-PA/TC, estableció en su considerando 3.3.4. *“Habiéndose justificado la utilización de la mencionada modalidad contractual, cabe concluir que la sociedad emplazada ha cumplido con la obligación de explicitar en qué sentido el incremento de actividad es realmente coyuntural o circunstancial y no permanente (...)Lo antes expuesto también se acredita con las memorias anuales, correspondientes a los periodos 2007, 2008 y 2009, obrantes de fojas 111 a 128, pues del año 2007 al año 2009, se aprecia que la sociedad emplazada ha venido incrementando su producción.”*, a lo que se puede agregar documentos de gestión empresarial o los acuerdos de directorio donde se decida incrementar las actividades de la empresa y se planifique en incremento los años posteriores.

Además, el Tribunal Constitucional, señala que es necesario que se especifique con detalles e información sobre los hechos que amerita el incremento planificado, así en su sentencia recaída en el Expediente N°00926-2014-AA en su fundamento 9. *“Al respecto, este Tribunal considera que en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la contratación temporal de la actora, pues no se señala en forma clara y precisa qué actividad de la empresa emplazada ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal. La referencia consignada en el citado texto es genérica y solo hace alusión a que "está trabajando en el desarrollo de nuevos proyectos y promociones comerciales que han implicado un incremento de sus actividades actuales", sin proporcionar información relevante que permita establecer que, en efecto, existió una causa objetiva que justifique una contratación modal, y no una a plazo indeterminado.”*

En el presente caso, conforme puede advertirse de la lectura del escrito de contestación de demanda y anexos, se aprecia que la demandada no cumple con acreditar la causa objetiva que justifique la contratación del actor, limitándose en señalar que se cumplió con la formalidad exigida y que la causa objetiva se encuentra detallada en el contrato, lo cual es cierto, sin embargo, se omitió acreditar si dicha causa objetiva (incremento de actividad) existió o era una mera simulación. Por lo tanto, habiendo la Sala superior advertido que la demanda no cumple con acreditar la causa objetiva, considero correcto la decisión de dicha instancia de declarar la desnaturalización de los contratos modales y ordenar la reposición del actor por haberse configurado un despido incausado.

3.3. Casación Laboral N° 3063-2017 – Resolución S/N de fecha 02.05.2019

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República dispuso mediante Resolución S/N de fecha 02 de mayo del 2019 declarar Infundado el recurso de Casación interpuesta por la parte demandada; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista de fecha 26 de diciembre del 2016.

La Sala Suprema precisa que la revaloración de los medios probatorios no es pasible en sede casatoria; aunado a ello, señala que en la Sentencia de Vista, la decisión del Colegiado Superior se encuentra debidamente sustentada con argumentos fácticos y de derecho, encontrándose la Sentencia suficientemente motivada de acuerdo a ley y conforme a los medios probatorios verificados en el expediente; toda vez que, se ha concluido que la demandada no ha cumplido con acreditar la causa objetiva del incremento de actividad en el contrato y adendas.

Agrega además que, si bien la demandada suscribió con el actor Contrato de Trabajo sujeto a Modalidad por Incremento de Actividad, señalando la causa objetiva del mismo; sin embargo, también es cierto que se suscribieron 02 adendas derivadas del contrato primigenio, es decir, con la existencia de estas adendas se está demostrando la falta de causa objetiva para el contrato temporal por incremento de actividad, deviniendo en consecuencia en la desnaturalización de los contratos, originando la existencia de un contrato a plazo indeterminado por la naturaleza de las labores que realizó el actor.

Siendo ello así, al haberse acreditado la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, tal como lo establece el artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; debe entenderse que el actor ha sido víctima de un despido

incausado, pues, la parte demandada no ha justificado la correcta terminación laboral con el actor.

Opinión:

Respecto a lo resuelto por la Corte Suprema debo manifestar que me encuentro de acuerdo; toda vez que, de manera breve y concisa precisa que la Sala Superior procedió a emitir su fallo en mérito a una resolución debidamente fundamentada y motivada, haciendo mención a normativa aplicable al caso en concreto y al análisis de los medios probatorios, concluyendo que hubo desnaturalización de los contratos modales, toda vez que, la demandada no ha cumplido con acreditar la causa objetiva del incremento de actividad en el contrato y adendas. Siendo ello así, habiéndose determinado la desnaturalización del contrato modal y adendas, la consecuencia que acarrea dicha situación es el reconocimiento de la relación laboral a plazo indeterminado, debiendo reponer al demandante por haberse incurrido en un despido incausado.

4. Conclusiones

- i. Es una realidad innegable que en la constante búsqueda por evitar el “sobrecosto laboral”, en ocasiones las empresas deciden contratar a su personal bajo una serie de modalidades jurídicas que procuran “esconder” la contratación indefinida del trabajador. Es importante señalar que, un contrato de trabajo, por más respetable que parezca debe de cumplir con ciertos requisitos exigidos a fin de que puedan operar sin ningún defecto en su objetivo, y que el omitir estos requisitos esenciales acarrearía en consecuencia que operen los mecanismos de una eventual desnaturalización de la naturaleza de cada tipo de contrato.

- ii. El artículo 72° de la LPCL, precisa los requisitos formales de validez de los contratos sujetos a modalidad: 1) Que deben constar por escrito y por triplicado; 2) Que debe consignarse en forma expresa su duración; 3) Que debe consignarse las causas objetivas determinantes de la contratación temporal y las demás condiciones de la relación laboral.

- iii. Sin embargo, es preciso señalar que la causa objetiva debe de ser real, y asimismo, debe de estar acreditada y respaldada por documentación que justifique la contratación temporal del trabajador. De acuerdo con el artículo 77° del Decreto Supremo 003-97-TR¹, los contratos por tiempo indeterminado vienen respaldados por una presunción del ordenamiento legal. Por ello, la aplicación del principio de “primacía de la realidad”, por inobservancia de los contratos sujetos a modalidad entre otros, suponen la configuración de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

- iv. El Principio de causalidad, impone como regla general que los contratos de trabajo son de duración indeterminada, conforme así lo prevé el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - LPCL; y con carácter excepcional permite la contratación temporal o de duración determinada, cuando concurra alguna de las causas objetivas determinantes.

- v. En el presente caso, la Segunda Instancia y la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la

¹ Decreto Supremo 003-97-TR, Artículo 77.- “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: ... d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.”

República concluyen que hubo desnaturalización de los contratos modales, toda vez que, si bien la demandada cumplió con la formalidad exigida; sin embargo, habiéndose cuestionado la contratación modal, no presentó medio probatorio alguno a fin de acreditar la causa objetiva temporal del demandante, haciendo mención únicamente a instrumentos de gestión precisados en el contrato, los cuales tampoco cumplió con presentar. Siendo ello así, y en mérito a pronunciamiento similares me encuentro conforme con lo resuelto por las instancias citadas.

5. Bibliografía

- BLANCAS BUSTAMENTE, Carlos (2013) *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. Tercera Edición. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Gonzales Ramírez, Luis. (2010). *Desnaturalización en las relaciones laborales. Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas y otros*. Revista: Soluciones Laborales. Gaceta Jurídica: Primera Edición.
- Puntriano Rosas, C., Valderrama Valderrama, L. y Gonzales Ramirez, L. (2019). *Los Contratos de Trabajo. Régimen Jurídico en el Perú*. Gaceta Jurídica: Primera Edición.
- Rosas Alcántara, Joel (2015). *El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Gaceta Jurídica: Primera Edición.
- Tribunal Constitucional mediante STC Exp. N° 00132-2010-PA/TC
- Tribunal Constitucional mediante STC Exp. N° N°00926-2014-AA

6. Anexos

6.1. Resolución de la Corte Suprema

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

**CASACIÓN LABORAL N° 3063-2017
LIMA ESTE
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT**

SUMILLA: Cuando en un contrato de trabajo de modalidad temporal por incremento de actividad no se ha demostrado la causa objetiva del mismo, esto origina la desnaturalización de los contratos, convirtiéndose en un contrato de naturaleza permanente. En tal sentido solo procede el despido cuando existe una justificación.

Lima, dos de mayo de dos mil diecinueve

VISTA la causa número tres mil sesenta y tres, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA ESTE**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada [REDACTED] [REDACTED] mediante escrito presentado el diez de enero de dos mil diecisiete (fojas ciento cincuenta y tres a ciento sesenta y dos), contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintiséis de diciembre de dos mil dieciséis (fojas ciento cuarenta y dos a ciento cincuenta), que **revocó** la **Sentencia** emitida con fecha trece de setiembre de dos mil dieciséis (fojas noventa y cuatro a noventa y ocho vuelta), que declaró **infundada** la demanda, y reformándola declararon **fundada**; en el proceso ordinario laboral seguido por [REDACTED] [REDACTED] sobre reposición.

CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha seis de setiembre de dos mil dieciocho (fojas setenta y uno a setenta y cinco), del cuaderno de casación esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por las causales de **infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política de I Perú y por infracción normativa por inaplicación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**; correspondiendo emitir pronunciamiento sobre la citada causal.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 3063-2017
LIMA ESTE
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT**

CONSIDERANDO:

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

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso.

a) De la pretensión demandante: Se verifica en fojas cuarenta y siete a cincuenta y cuatro, que el actor demanda su reposición en el cargo de analista principal de Licitaciones y Contratos en el Equipo de Licitaciones y Contratos de la Gerencia de Proyectos y Obras de la accionada [REDACTED], señala que ingresó a laborar el veintidós de mayo de dos mil quince y fue cesado el veintinueve de febrero de dos mil dieciséis por despido incausado. Asimismo, indica que su última remuneración fue de cuatro mil novecientos ochenta y cuatro con 30/100 (S/.4,984.30) y tuvo el cargo de Analista principal de licitaciones y contratos.

b) Sentencia de primera instancia: La Jueza del Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Santa Anita de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, a través de la sentencia emitida con fecha trece de setiembre de dos mil dieciséis, declaró **infundada** la demanda. Considera que no existió un despido del actor sino que se trataba de la no renovación de contrato y que ello no puede interpretarse como un despido sin expresión de causa, pues, a su entender la naturaleza del contrato era de carácter temporal, imprevisible y circunstancial.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte el Colegiado Superior de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiséis de diciembre de dos mil dieciséis (fojas ciento cuarenta y dos a ciento cincuenta) procedió a **revocar** la apelada **reformándola** la declararon fundada. Dispusieron la reposición del actor al considerar que su contrato era a

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

**CASACIÓN LABORAL N° 3063-2017
LIMA ESTE
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT**

plazo indeterminado, pues, señalan que la causa objetiva del incremento de actividad no se encuentra debidamente expresa, ni justificada la causa que origina la contratación del actor, pues, solo se limita a mencionar los instrumentos que inducen a una supuesta contratación, ello conforme al artículo 72° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, concluyéndose que no se ha acreditado la justificación de la causa objetiva de los contratos a plazo fijo suscritos entre las partes, estimándose los agravios del apelante. Por tanto se acredita que en el presente caso se han desnaturalizado los contratos individuales de trabajo temporales por incremento de las actividades existentes, considerándose por ello la relación laboral como de duración indeterminada en virtud de lo previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por haberse demostrado la existencia de simulación al haberse ocultado la verdadera naturaleza de la contratación estimándose los agravios formulados por el demandante en este proceso.

Segundo: Infracción normativa.

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo.

Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento.

Conforme a las causales de casación declaradas procedentes en el auto calificadorio del recurso de fecha seis de setiembre de dos mil dieciocho; la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en ***infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú y la infracción normativa por inaplicación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y***

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

**CASACIÓN LABORAL N° 3063-2017
LIMA ESTE
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT**

Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497 ¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por el recurrente la devendrá en infundada y se emitirá pronunciamiento por la causal de carácter material.

Cuarto: Con respecto a la ***infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, debemos decir que la norma establece lo siguiente:

“(...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.”

Quinto: En cuanto a la ***infracción normativa del numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-HC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

¹ Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 3063-2017
LIMA ESTE
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT**

“[...] Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, [...] deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”. Asimismo, el segundo párrafo del sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que: “[...] este Colegiado Constitucional ha precisado el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. [...] en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico.*
- b) Falta de motivación interna del razonamiento. [...] se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión.*
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas. El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica.*
- d) La motivación insuficiente. Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada.*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 3063-2017
LIMA ESTE
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT**

- e) *La motivación sustancialmente incongruente. [...] obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa).*
- f) *Motivaciones cualificadas.- [...] resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afectan derechos fundamentales como el de la libertad. En estos casos, la motivación de la sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez o Tribunal”.*

De lo expuesto se determina que habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Sexto: Fundamento de la causal denunciada

Señala la parte recurrente como sustento de la causal materia de análisis que el Colegiado Superior ha revocado la sentencia apelada y reformándola declaró fundada la demanda de reposición, sin tener en cuenta la valoración adecuada de los medios probatorios para arribar a su decisión, sin embargo, es preciso señalar que la revaloración de medios probatorios no es pasible en sede casatoria; es decir, no existe una justificación aparente por parte de la demandada para demostrar la falta de motivación de la sentencia impugnada, y que dicha situación vulnere el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 3063-2017
LIMA ESTE
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT**

Séptima: Solución del caso en concreto

Expuestas las premisas precedentes, relativas a la infracción normativa denunciada y estando al argumento expuesto por la parte recurrente, debemos decir que del análisis de la Sentencia de Vista se verifica que la decisión del Colegiado Superior de revocar la Sentencia apelada y reformando declarar fundada la demanda; se encuentra debidamente sustentada con argumentos fácticos y de derecho, encontrándose la Sentencia suficientemente motivada de acuerdo a ley, a los medios probatorios verificados en el expediente y circunscrita a los agravios denunciados por la parte recurrente en su escrito de apelación, toda vez que ha concluido que la demandada no ha cumplido con acreditar la causa objetiva del incremento de actividad en el contrato y adendas.

Octavo: De lo expuesto precedentemente, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales previsto en el numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por cuanto la decisión adoptada se ha ceñido estrictamente a lo aportado, mostrado y debatido en el proceso, de manera que dicha resolución no puede ser cuestionada por ausencia o defecto en la motivación; en consecuencia la causal bajo análisis deviene en **infundada**.

Noveno: Al haberse declarado infundada la causal de naturaleza procesal, corresponde emitir pronunciamiento respecto a la causal de carácter material, es decir, la ***inaplicación del artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.***

Decimo: Respecto a la norma citada, la misma establece lo siguiente:

“Artículo 53°.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o

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

**CASACIÓN LABORAL N° 3063-2017
LIMA ESTE
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT**

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 puedan ser permanentes”.

Décimo Primero: De conformidad con la norma citada precedentemente debemos decir que si bien la demandada suscribió con el actor el Contrato de Trabajo a Modalidad Temporal por Incremento de Actividad que corre a fojas cinco, señalando la causa objetiva del mismo; sin embargo, también es cierto que a fojas diez y doce corren la primera y segunda adenda respectivamente; siendo estas adendas derivadas del contrato primigenio, es decir, con la existencia de estas adendas se está demostrando la falta de causa objetiva para el contrato temporal por incremento de actividad, deviniendo en consecuencia en la desnaturalización de los contratos; originando la existencia de un contrato a plazo indeterminado por la naturaleza permanente de las labores que realizó el actor.

Décimo Segundo: Que, al haberse acreditado la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, tal como lo establece el artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; debe entenderse que el actor ha sido víctima de un despido incausado, pues, la parte demandada no ha justificado la correcta terminación laboral con el actor. En tal sentido y en aplicación de lo dispuesto en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” con fecha cuatro de julio de dos mil catorce; que en el Tema N° 03, exactamente 3.3. acordó por unanimidad que al amparo de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, las pretensiones de reposición en el supuesto de despido incausado solo podrán plantearse como pretensión principal única y serán tramitadas en la vía del proceso abreviado laboral; se debe ordenar la reposición laboral del actor. En tal sentido, la causal invocada deviene en ***infundada***.

Por las consideraciones expuestas:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 3063-2017
LIMA ESTE
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT**

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada [REDACTED] mediante escrito presentado con diez de enero de dos mil diecisiete (fojas ciento cincuenta y tres a ciento sesenta y dos); en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintiséis de diciembre de dos mil dieciséis (fojas ciento cuarenta y dos a ciento cincuenta); **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante, [REDACTED] sobre reposición; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

PPC/EEH.