



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE LABORAL N°
08967-2017**



**PRESENTADO POR
JOSÉ LUIS AZAÑERO FLORES**

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

**LIMA – PERÚ
2023**



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**

Informe Jurídico sobre Expediente N° 08967-2017

<u>Materia</u>	: Desnaturalización de Contratos
<u>Entidad</u>	: Corte Superior de Justicia de Arequipa
<u>Bachiller</u>	: José Luis Azañero Flores
<u>Código</u>	: 2012145022

**LIMA – PERÚ
2023**

El siguiente proyecto para suficiencia profesional se optó por analizar el expediente del señor FMFD que a partir de este punto será el demandante, el cual contiene como información una demanda sobre desnaturalización de contratos laborales modales suscritos con quien será la demandada con iniciales SMCV.

Se tratarán los problemas jurídicos de este caso para verificar la validez y veracidad de estos contratos laborales por incremento de la actividad productiva y la determinación del despido incausado.

Dichos problemas jurídicos son advertidos en el presente informe jurídico, optando por analizar este caso todos los medios de prueba que presentan ambas partes para que sean admitidos, valorados o posiblemente actuados.

Este informe de suficiencia profesional tiene si bien tiene resoluciones bajo un mismo criterio indirecto; sin embargo, existen diferentes criterios en las sentencias de las distintas instancias.

Palabras clave: simulación, fraude laboral, despido incausado, desnaturalización del contrato, contrato sujeto a modalidad

NOMBRE DEL TRABAJO

AZAÑERO FLORES.docx

RECUENTO DE PALABRAS

6604 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

27 Pages

FECHA DE ENTREGA

May 3, 2023 3:51 PM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

34881 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

77.9KB

FECHA DEL INFORME

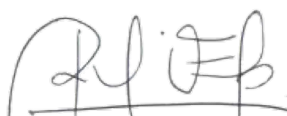
May 3, 2023 3:51 PM GMT-5**● 16% de similitud general**

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

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

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



Augusto Espinoza Bonifaz - Instituto de Investigación

INDICE

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO.....	4
1. Síntesis de la Demanda.....	4
2. Síntesis de la contestación de la demanda	5
3. Síntesis de la audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento.....	7
4. Sentencia emitida por el Noveno Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.....	9
5. Sentencia de Vista emitida por la Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa	10
6. Casación laboral emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.....	10
II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE.....	11
1. Sobre el Fraude laboral y desnaturalización de contratos.	11
2. Extinción del Contrato de trabajo y despido incausado	14
III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.....	16
1. Sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo.....	16
2. Sobre el Despido Incausado.....	18
IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.....	21
1. Respecto de la sentencia de primera instancia	21
2. Respecto de la sentencia de Segunda instancia	22
3. Respecto de la Casación Laboral	23
V. CONCLUSIONES	23
VI. BIBLIOGRAFÍA	25
VII. ANEXOS	27

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

1. Síntesis de la Demanda

Mediante escrito del 23 de octubre de 2017, FMFD, (en adelante el demandante) presenta demanda de Desnaturalización de contratos de trabajo, solicitando se reconozca que su vínculo contractual era de naturaleza laboral y a plazo indeterminado, ser repuesto en su puesto de trabajo y reconocimiento de cargo, contra la SMCV S.A.A.

Fundamentos de hecho

El demandante señala que ingresó a laborar para la demandada mediante sendos contratos modales y prórrogas desde el 20 de marzo del 2015 hasta el 30 de setiembre del 2017, fecha en la que fue cesado de forma injusta por su empleador. Señala que ostentaba el cargo de Técnico II Camión Acarreo 240 TM desde su ingreso hasta el 30 de setiembre del 2016 y hasta el cese como Técnico III Camión Acarreo 240 TM.

Sobre la pretensión de desnaturalización de sus contratos modales el actor señala que estos fueron simulaciones fraudulentas destinadas a encubrir una relación de trabajo a plazo indeterminado. Precisa que la causa objetiva de contratación no se verifica en la realidad debido a que el recurrente realizaba funciones permanentes, fijas y propias de la actividad de la empresa demandada. Acredita su dicho con la discordancia existente entre sus contratos de trabajo y las boletas de pago pues en las últimas se acredita la condición de Técnico II desde octubre del 2016 mientras que las prórrogas contractuales lo mantienen como Técnico II hasta el 31 de marzo del 2017 a pesar de ostentar un cargo distinto.

Sobre el reconocimiento del cargo de Técnico III Camión de Acarreo 240 TM el actor precisa que dado que la desnaturalización ha operado sobre ambos contratos se le debe reconocer el último cargo que ostento al servicio de la demandada.

Sobre el despido incausado y su reposición señala que a pesar de la desnaturalización de su contrato de trabajo y de encubrirse una relación a plazo indeterminado, su empleadora procedió a hacer efectivo el vencimiento del plazo del contrato comunicándole su extinción por no renovación el día 30 de setiembre del 2017, configurándose la causal de despido incausado establecido en la norma vigente por lo que solicita su reposición en el empleo.

Fundamentos de derecho

- Art 23, art 26'2 de la Constitución Política del Perú
- Art 4, art 10, art 22, art 77'D del TUO del DL 728 - Decreto Supremo n° 003-97-TR
- Art 2'1 y 23'2 de la Ley 29497

Medios probatorios

- Fotocheck
- Contratos de trabajo y prórrogas
- Boletas de pago
- Carta de despido del 27 de setiembre del 2017
- Acta de verificación de despido arbitrario
- Turno de trabajo del recurrente
- Cronograma de pagos del recurrente

Por medio de la resolución N°01 del 9 de noviembre del 2017 el Noveno Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa decidió admitir a trámite en el proceso ordinario laboral; por lo que se notificó a la demandada para que respondiera a la demanda dentro del plazo legal y fijaran fecha para la audiencia de conciliación.

2. Síntesis de la contestación de la demanda

Se presenta un escrito el 28 de junio del 2018 en el cual contesta la demanda indicando se declare infundado y contradiciendo en todos los aspectos y extremos tal cual se detalla en lo siguiente:

Fundamentos de hecho

El demandante sostiene equivocadamente que fue contratado para laborar en el cargo de Técnico II camión Acarreo 240 TM y que a partir de octubre del 201 laboró como Técnico III camión acarreo 240 TM puesto que conforme a la adenda del contrato modal de naturaleza temporal por incremento de actividad desde el 01 de octubre se le asignó el cargo de Técnico III de camión acarreo 240 TM.

Precisa que la modalidad del contrato al cual está sujeto al demandante tiene como objeto asumir un incremento de actividades o realizar nuevas por lo que es válido que el trabajador haya sido contratado para actividades permanentes. El contrato realizado tiene como causa objetiva el inicio del proyecto de ampliación de dos tajos donde extrae mineral lo que generó un incremento en su producción anual aprobado mediante Resolución N° 087-2013-MEM-2013-DGM/V por lo que dicha pretensión deberá ser desestimada por el juzgado.

De otro lado, el puesto requerido por el actor ha sido asignado oportunamente en el discurso de la contratación laboral. Además, que estando a que la contratación fue válida, el motivo causante de la extinción del contrato laboral fue por vencimiento del plazo contractual no configuraría el despido incausado que el trabajador pretende sea reconocido por lo que no corresponde su reposición en el empleo.

Fundamentos de Derecho

- Art 57, art 16´C y art 77´D del TUO del DL 728 - Decreto Supremo n° 003-97-TR
- Art 23´1 de la Ley N° 29497

Medios probatorios

- Declaración de parte del demandante.
- Declaración testimonial del superintendente de relaciones laborales de la SMCV SAA

- Copia de los contratos de trabajo y sus prórrogas.
- Copia de la Resolución N° 087-2013-MEM-2013-DGM/V
- Acta de verificación de SUNAFIL
- Boletas de Pago del actor
- Informe Sustento de contratación de personal

3. Síntesis de la audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento

Audiencia de Conciliación

El 28 de junio del 2018, Se realizó la audiencia respectiva, el juez instó a las dos partes a llegar a un acuerdo y encontró que el abogado de la demandada tenía suficientes poderes especiales de mediación, por lo que ordenó que se suspenda la grabación audiovisual. Luego, como no se llegó a ningún acuerdo, el juez ordenó que se reanudara la grabación de audio y video y el proceso continuó.

Pretensiones materia de juicio

Se tuvo como pretensiones los siguientes a mencionar:

Pretensiones Principales

- Desnaturalizados los contratos modales y prórrogas suscritos desde el 20 de marzo del 2015 hasta el 30 de setiembre del 2017 reconociéndose la relación laboral que existe a plazo indeterminado.
- Se otorgue al trabajador el puesto de Técnico III camión de acarreo 240 TM.
- El despido incausado del demandante y se ordene la reposición del mismo.

Se resuelve dar por contestada la demanda, así como también los medios probatorios, y se programa fecha para la audiencia de juzgamiento.

Acta de audiencia de juzgamiento

El 10 de diciembre del 2018, se realizó la audiencia, ambas partes se acreditan, al igual que sus abogados y se realizan los siguientes actos

Confrontación de Posiciones:

Se instruye al demandante para que exponga sus pretensiones de forma clara y precisa, así como a la parte demandada para que exponga sus fundamentos

Determinación de hechos no controvertidos

El vínculo laboral de las partes

La fecha en la que inició la relación jurídico laboral.

El puesto de trabajo ocupado por el actor

Determinación de los hechos controvertidos

Teniendo en consideración el fondo y los aspectos procesales, se señalan los mencionados de forma siguiente, se declare:

- La desnaturalización de los contratos de trabajo suscritos desde el 20 de marzo del 2015 hasta el 30 de setiembre del 2017 reconociéndose una relación jurídica laboral a plazo indeterminado.
- Se otorgue al trabajador el puesto de Técnico III camión de acarreo 240 TM.
- El despido incausado del extrabajador y se ordene la reposición en el empleo.

Admisión de medios probatorios:

Después de señalados los hechos que requieren y no requieren actuación probatoria, y cuáles fueron admitidas. Se admite a trámite una prueba extraordinaria con información de un portal web y confirmación por parte de una notaría obtenida el 08 de noviembre del 2018. Esta es apelada por el demandante que es concedida con efecto suspensivo.

Cuestiones probatorias.

La parte demandante no propone cuestiones probatorias.

La parte demandada propone oposición a la exhibición de sus planillas

Actuación de los medios probatorios admitidos

El Juez solicita a ambos abogados de las partes, para que oralicen qué hechos y/o que pretensiones acreditan sus medios probatorios.

Los abogados concurrentes expresaron concretamente lo solicitado por el Juez. (Exposiciones que quedaron registrados en el audio y video). Por lo tanto, dadas las particularidades del caso mencionado, se dispone a diferir la emisión de la sentencia.

4. Sentencia emitida por el Noveno Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Por medio de la resolución N° 09 del 17 de diciembre del 2018 el **Noveno Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa** resolvió declarar infundada la demanda, fundado su decisión en lo siguiente:

Sobre la desnaturalización de los contratos modales por incremento de actividad precisa que estos tienen como finalidad facilitar la etapa inicial del negocio que reviste cierta incertidumbre a la espera que se consolide o tenga éxito.

El juez valora los informes sobre ampliación del proyecto minero acreditando con ello la causa objetiva del contrato modal por lo que no cabría reconocer desnaturalización alguna del contrato por lo que el mismo se extinguió por una causal determinada según la ley. En consecuencia, no correspondería reconocer el despido incausado ni la reposición en el empleo.

Sobre el reconocimiento en el cargo de técnico III camión acarreo 240 TM estando a que ambas partes con la prórroga de los contratos pactaron modificar el cargo, el despacho no emite pronunciamiento alguno al no existir controversias declarándose improcedente.

5. Sentencia de Vista emitida por la Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Según lo que determina la Sentencia Vista con fecha de 03 de mayo del 2019, la **Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa**, resolvió y decidió revocar en parte la sentencia venida en grado y ordenar la reposición del actor por las siguientes razones:

Respecto a la desnaturalización de los contratos modales por haber infringido el principio de causalidad, el a quo precisa el contrato de trabajo por incremento de la actividad no estuvo debidamente justificado y motivado, debido a que las actividades del proyecto minero comenzaron meses después que la contratación del actor en la ampliación referida por tanto corresponde declarar desnaturalizado el contrato de trabajo del actor y ordenar su reposición en el empleo por haber sufrido un despido incausado.

6. Casación laboral emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República

A través de la Casación Laboral N° 15904-2019 la Corte Suprema de la República resuelve como fundado el medio impugnatorio extraordinario presentado por el demandado, casaron confirmando la resolución de primera instancia que declara infundada la demanda señalando las siguientes razones:

Que, se verifica que se cumplió con el requisito establecido de señalar la causa objetiva la cual originó y/o determinó la contratación de manera temporal del extrabajador. La ejecución de proyectos de ampliación en sus dos tajos y la construcción de una nueva planta concentradora lo que se corrobora con el informe presentado por la demandada y con las publicaciones en diversos diarios de circulación nacional.

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

1. Sobre el Fraude laboral y desnaturalización de contratos.

Identificación y análisis

El demandante pretende la desnaturalización de sus contratos de trabajo modales por incremento de actividad y que se reconozca su contratación a plazo indeterminado bajo los alcances del D.L. N° 728.

Como actividad inherente a la condición humana, el trabajo nos permite transformar nuestro entorno, la realidad, para reproducir nuestra existencia y a la vez desarrollar nuevas capacidades. Nuestro ordenamiento jurídico regula múltiples formas de prestación de servicios en el título IX del Libro Fuentes de las Obligaciones del Código Civil. Así el artículo 1755° señala que “por la prestación de servicios se conviene que éstos o su resultado sean proporcionados por el prestador al comitente”.

Las modalidades de la prestación de servicios nominados son las siguientes: La locación de servicios, el contrato de obra, el mandato, el depósito y el secuestro.

A diferencia de las otras modalidades, la locación de servicios tiene por objeto toda clase de servicios materiales e intelectuales. Conforme el artículo 1764° del Código Civil señala que “Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”

En esta modalidad de prestación de servicios, el locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia responsabilidad y dirección, de sustitutos y auxiliares, si es que la colaboración de uno o mas se encontrase permitida dentro del contrato y no siendo incompatible con la naturaleza de la prestación.

Se define entonces que el prestador bajo locación de servicios no está sujeto a la orden, supervisión o disciplina del empleador. En cambio, es

responsable de organizar y dirigir sus actividades y es directamente responsable de sus resultados.

Javier Nieves indica lo siguiente para el personal que labora de manera independiente o ajena:

“Un sujeto puede realizar un trabajo productivo por su iniciativa o hacerlo por encargo de un tercero. En el primer caso, aquel será el titular de los bienes o servicios producidos, de los que dispondrá después, comúnmente a cambio de dinero, mediante un contrato de compraventa. Estamos ante un trabajo por cuenta propia. En cambio, en el segundo caso, el tercero tendrá la titularidad de esos bienes o servicios y le pegará por su producción al sujeto que los ha realizado, con el que está vinculado a través de un contrato de prestación de servicios. Su trabajo es por cuenta ajena” (Mujica, 2018).

Elmer Arce indica sobre los trabajadores por cuenta propia:

“En este tipo de relaciones jurídicas, la laboral realizada se hacer por cuenta propia. O, dicho, en otros términos, la labor se cumple para sí mismo”

“Estos tipos de trabajadores autónomos por cuenta propia asumen lógicamente el riesgo del éxito o fracaso de su labor.” (Ortíz, 2021)

La legislación regula el trabajo que se da por cuenta ajena, al que se le denomina servicios que son de naturaleza laboral. El art. 4° del TUO del DL 728 – DS N° 003-97-TR indica textualmente que:

“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”.

La costumbre y las máximas de las experiencias nos indican que los empleadores tienden a contratar ya sea por economía o error, bajo la modalidad de contrato de locación por servicios. Según lo señalado mediante la sentencia emitida del Exp. N° 1944-2001-AA-TC debe de usarse el principio de primacía de la realidad.

Se señala en el Fundamento N°7 de la resolución sentencia, del Exp 00018-2016/AA/TC, el Pleno del T.C. indica los siguientes puntos:

“Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la empleada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”.

Uno de los casos típicos de fraude laboral se produce en el momento que el objeto, causa, o naturaleza de lo que se requiere contratar a personal en cuanto a servicios, correspondan directamente hacia actividades permanentes y/u ordinarias. Se define mediante el Exp n° 1874-2002-AA/TC de la sentencia, el TC indica lo siguiente:

Cuando se busque 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. En tal sentido, un contrato suscrito bajo estos supuestos se debe considerar de

duración indeterminada, y a partir de allí, cualquier determinación por parte del empleador para la culminación de la relación laboral sólo puede sustentarse en una causa justa establecida por ley.

Como se sabe en el sistema jurídico, se tiene por regla general el cual si se tratase de un servicio el cual sea bajo subordinación es a plazo indeterminado, los trabajadores o empleados asumieron en la practica la generalización de aplicar la modalidad temporal que más le convenga.

En el caso de los contratos modales por inicio o incremento de la actividad productiva, permite contratar de forma temporal a los trabajadores quienes realizaran labores que corresponde a la actividad principal de la empresa, pero con la finalidad de realizar un aumento de la actividad de forma temporal. Además, específicamente, el art. 57 del T.U.O del D.L. 728 – D.S. 003-97-TR, nos indica que se tiene un plazo máximo de 03 años para trabajar bajo esta modalidad de contrato.

Por esa razón en el caso en concreto corresponde, determinar si el empleador respetando el principio de causalidad, explicó adecuadamente la causa objetiva de contratación modal y además corroborar que se haya producido así en la realidad, en razón a la presunción de laboralidad indicada en el art. 4° del TUO del D.L. 728 del D.S. 003-97-TR, así como también el principio de la primacía de realidad, reconocido en el sistema jurídico conforme a la sentencia recaída en el Exp.. N° 1944-2002-AA/TC indicando que es aplicable el principio mencionado, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ve en los documentos, debe darse preferencia a lo que ocurre en la realidad, es decir, al terreno de los hechos.

2. Extinción del Contrato de trabajo y despido incausado

Identificación y análisis

Según el actor demuestra desnaturalización y solicita la reposición en el caso de autos por haberse producido un despido sin causa justa ni procedimiento previo de despido. El empleador contesta señalando que no se produjo

despido alguno sino por el contrario se venció el plazo de contratación del actor operando una causal legal establecida en el artículo 16 del TUO del D.L. 728 – D.S. 003-97-TR.

El contrato de trabajo es una expresión del acto jurídico establecido en el Código Civil, artículo 140°. Su definición inmediata se refiere a dicha manifestación de voluntad a modificar, extinguir, regular o crear cualquier tipo de relación jurídica; exigiéndose además que se verifique sea acordado por agentes capaces, objeto jurídicamente y materialmente posible, fin lícito y cumplir con la solemnidad exigida por ley.

En ese sentido el TUO del D.L. 728, artículo 16° establece cuales son las causas de extinción del contrato de trabajo, las cuales señala expresamente 8 y deja la posibilidad de que existan otras causales.

Como podemos advertir la defensa del empleador se centra en acreditar el artículo 16° literal “c” del TUO del D.L. 728 – D.S. 003-97-TR, que tiene por finalidad limitar la vigencia del vínculo laboral al cumplimiento del objetivo contractual siempre que este sea determinado temporal o materialmente.

Se considera como forma de extinción de un contrato el despido de un trabajador pero que, a diferencia del anterior, tiene como causa la voluntad del empleador. Sin embargo, esta no puede expresarse de forma libre. Está sujeta a reglas específicas que dan validez a su decisión. El empleador que se adhiere a esta causa de extinción del contrato de trabajo, debe también justificar su decisión en alguna de las causas relativas a la capacidad y conducta del trabajador establecidas en el artículo 24° y 25° del TUO del D.L. 728 – D.S. 003-97-TR, además de seguir con lo establecido de procedimiento en la ley.

Si, por el contrario, el empleador despidiera al trabajador por alguna causa injustificada tanto las establecidas en la ley, entonces se configuraría el despido arbitrario del trabajador. Dicho despido supone el derecho a optar del trabajador entre ser repuesto al puesto o exigir una indemnización debido

al despido arbitrario el cual deberá ser de una remuneración y media por año y no podrá superar las doce remuneraciones totales.

También es posible que, a pesar que se verifique la condición contractual de vencimiento del plazo este pueda producir sus efectos jurídicos como consecuencia de la desnaturalización de los contratos modales corresponda reconocer que con la no renovación de contratos se ha producido en realidad el despido incausado del actor.

En el caso de autos, es necesario determinar si efectivamente se ha producido el despido incausado del actor o se ha producido una causa válida de extinción del contrato de trabajo.

III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.

1. Sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo.

En el presente caso se discute si es fraude laboral debido a que la persona en cuestión ha sido contratada en una modalidad laboral que no podría ser adecuada a la realidad de la prestación realizada por el mismo. Resulta también importa indicar que en estas situaciones corresponde el uso del principio de continuidad, la presunción de laboralidad, y de la primacía de la realidad.

Se determina como principio de primacía de realidad, al examen que debe de realizar la autoridad administrativa de trabajo o al juzgador de verificar y de ser el caso de preferir la verdad material a la verdad documentaria o formal. Los contratos, son el documento perfecto para acreditar las obligaciones acordadas entre el trabajador y el empleador, pero no solo es tomar conocimiento de indicado por los mismos, sino también, se debe de hacer un análisis del desarrollo en concreto de la prestación personal de servicio, la subordinación y de igual manera la naturaleza del puesto que era permanente.

Así, Américo Plá señala:

El principio de la primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. (Rodríguez, 1998)

La Presunción de laboralidad es una presunción legal “iuris tantum” que reconoce que en toda prestación personal de servicios se presume la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. De ello se desprenden la carga y/o la necesidad probatoria de las partes. Los trabajadores deberán acreditar la prestación del servicio y los empleadores deberán de demostrar los requisitos indicados en la ley, para este punto según Fajardo nos determina lo escrito:

De esta manera, la presunción de laboralidad es consecuencia directa e inmediata del reconocimiento por parte del legislador de la prevalencia en los hechos de la prestación personal, remunerada y subordinada de servicios y, por consiguiente, de su poder-deber de garante de las normas laborales. La imperatividad de las normas sustantivas, así pues, se salvaguardarían dando por cierta la existencia de una relación de trabajo, a partir de la demostración de determinados indicios de rasgos típicos de la naturaleza de la relación objeto de debate, en virtud de sus máximas de experiencia. (Fajardo, 2015, p. 337)

Según el principio de continuidad nos indica que si la parte débil de la relación se encontrara laborando por un plazo mayor a (05 años) que es lo máximo que se establece la legislación, este mismo pasaría a tener protección ante un despido arbitrario y solo se procederá a realizarse un despido justo teniendo en cuenta la capacidad y/o conducta según las causales establecidas en la normativa vigente.

Obregón Sevillano (2016) indica que:

Este principio dentro de sus múltiples formas de manifestarse, señala 2 que son muy importantes y que tienen conexión con la

estabilidad laboral: Una preferencia por la contratación a plazo indeterminado. A esta manifestación del principio de continuidad se le llama también estabilidad laboral de entrada, y; El límite al despido ad nutum o arbitrario. A esta manifestación se le denomina como estabilidad laboral de salida (Pág. 200).

Debemos precisar que para la contratación laboral modal de un trabajador debe acreditarse jurídica y materialmente la causa objetiva por la cual fue contratado de manera temporal. El contrato para inicio o incremento de la actividad productiva tiene como finalidad brindar mejores condiciones a los empresarios para asumir el riesgo los nuevos negocios o emprendimientos que asuman garantizando mayor flexibilidad en la contratación laboral por si el desarrollo de la actividad productiva no cumple las metas trazadas.

En el presente caso consideramos que la causa objetiva de contratación sujeto a modalidad se ha verificado y acreditado toda vez que corresponde al incremento de la actividad productiva de la minera Cerro Verde en tanto se trata de un proyecto de ampliación de la actividad extractiva de minerales. Debemos señalar que dicho modo de contratación puede comprender actividades principales o complementarias de la empresa.

2. Sobre el Despido Incausado

La Estabilidad laboral

La estabilidad laboral cumple la finalidad de proteger el derecho al trabajo frente a los actos abusivos y arbitrarios de la parte fuerte de la relación laboral. Dicho carácter tuitivo se expresa en 2 momentos del desarrollo de la relación de trabajo, como bien señala Sevillano (2016) y otros autores, que explican que la estabilidad laboral de entrada es la preferencia por la contratación a plazo indeterminado, y la estabilidad laboral de salida, como aquel limite que se le pone a la parte fuerte de la relación laboral para no realizar despidos de manera arbitraria.

Debemos de tener en cuenta que, según la Constitución Política del Perú, en el art. 27º, el trabajador goza de una adecuada protección frente el

despido arbitrario, pero no reconoce expresamente a la estabilidad laboral. En ese sentido el Tribunal Constitucional señala lo siguiente:

“El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa (el resaltado es nuestro). Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa”. (Exp. N° 1124-2001-AA/TC, fundamento 12)

En ese sentido, el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97/TR señala que cuando el trabajador labore y supere las cuatro horas diarias para un mismo empleador, tendrá que ser despedido solo por las causas justas establecidas en la ley y estas tienen que ser comprobadas. Estas causas justas deben estar relacionadas con la conducta y/o capacidad del propio trabajador. La acreditación de estas causas tendrán que ser demostradas en el proceso judicial correspondiente.

El despido que no cumpla con el criterio y causas establecidas en la legislación vigente podrá ser calificado como despido arbitrario o despido nulo, siendo esto materia de análisis en nuestro expediente.

Nuestra legislación reconoce diversas formas en las que se puede manifestar el despido injusto e incluso les atribuye esta calificación a situaciones o practicas equiparables al mismo. Así podemos advertir que el art. 34 del TU.O del D.Leg. 728 – D.S. 003-97-TR señala lo siguiente:

Si el despido del trabajador se encuentra fundada en causas relacionadas a la conducta y/o capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido se diera sin haberse expresado causa o no poderse demostrar la misma en juicio, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización señalada en el artículo 38 del TUO del D.L. 728 – D.S. 003-97-TR, como única reparación frente al daño causado. Podrá de igual manera demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho que considere o beneficio social que quede pendiente.

La normativa laboral vigente establece dos formas específicas en las que se produce el despido arbitrario: a) si no se presentaron motivos de causa y b) no habiéndose demostrado ante el juicio.

En el primer caso nos encontramos frente a un despido incausado precisándose la definición empleada por el Tribunal Constitucional que señala:

“El despido incausado se produce cuando el trabajador es despedido de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin que su empleador le haya expresado causa alguna derivada de su conducta o su labor que justifique su despido. La extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está viciada de nulidad -y, por consiguiente, el despido carece de efecto legal- cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos”. (Exp. N° 2252-2003-AA-TC; fundamento 3)

En el segundo caso nos encontramos frente a un despido injustificado, que aún falta sea desarrollado por la doctrina y por la jurisprudencia, el cual es el que nace de la falta de poder probar la causa justa supuesta de despido en el proceso judicial.

De otro lado, cabe señalar que existe un tercer tipo de despido arbitrario denominado fraudulento desarrollado por el Tribunal Constitucional.

Este despido procede cuando el trabajador es despedido y justificado a través del engaño, de manera que este se encubra o cumpla con la formalidad requerida para realizar un despido justo. Entonces este puede darse por hechos existentes, imaginarios o falsos, atribuyendo una falta que no configura de manera legal, vulnerando el principio de tipicidad y/o con el vicio de la voluntad del trabajador y/o mediante la creación o fabricación de pruebas.

En el presente caso advertimos que si bien es cierto el demandante presenta su demanda con el fin de obtener el reconocimiento de un despido incausado, sin embargo, al no verificarse la desnaturalización de los contratos modales, consideramos que ha operado la causa de extinción del contrato de trabajo considerado en el literal “c” del 16° del D.S. N° 003-97-TR.

En ese sentido, definir adecuadamente el tipo de despido cuestionado en la demanda permite plantear de mejor forma la estrategia procesal, siendo incluso esa definición parte de una adecuada teoría del caso, que advertimos, se realizó de forma sesgada y carente de sistematicidad en el presente caso. De haberse determinado que el tipo de despido, la defensa hubiera podido profundizar el cuestionamiento a los medios probatorios o interpretar de forma alternativa el contexto.

IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.

1. Respecto de la sentencia de primera instancia

En mi opinión y consideración, la apreciación que ha sido efectuada por el juez de primera instancia se basa en normas materiales que fundan y que también restringen y delimitan el sistema de nuestros procesos en general, considero que el juez de trabajo de la sede central de la corte superior de Arequipa ha aplicado las facultades o principios señalados en el título preliminar del Cód. Procesal Civil, las cuales son el artículo III y el artículo VII.

El artículo III del código en mención nos indica que los jueces tienen conocimiento de que el propósito específico de un proceso es eliminar incertidumbres o resolver los conflictos de intereses que cuenten relevancia jurídica, haciendo así efectivo los derechos sustanciales, y que la finalidad tanto del proceso como de los jueces es lograr la paz social.

Respecto al artículo VII, indica que el juez es el que debe de aplicar el derecho que realmente corresponda al proceso, así no haya sido señalado o establecido por las partes o lo hayan realizado de manera errónea. Teniendo en cuenta que el juez no puede ir más allá de lo solicitado en el petitorio ni fundamentar su decisión en hechos distintos a los alegados por las partes. (aquí se toma en cuenta dos principios, el “iura novit curia” y el principio de congruencia)

De igual manera, respecto a la valoración de la prueba consideramos que si se hizo de forma efectiva lo señalado en el Cód. Procesal Civil, en el artículo 197° el cual indica que el juez debe de realizar la valoración de todos y cada uno los medios probatorios de forma conjunta (teniendo en consideración los principios que se manifiestan en la actuación probatoria), utilizando su apreciación de manera razonada. Y en base a lo razonado solo serán expresadas y señaladas las valoraciones determinantes y esenciales que sustentan y fundamentan su decisión.

De otro lado, la sentencia identifica adecuadamente la causa objetiva de contratación verificándola con lo ocurrido en el desarrollo material de la relación de trabajo. En efecto, consideramos que la contratación del actor de produjo como consecuencia del incremento de la actividad productiva del empleador por tanto no se corroboraría la desnaturalización de contrato de trabajo siendo válida la causa de extinción del contrato de trabajo.

2. Respecto de la sentencia de Segunda instancia

En cuanto a la sentencia de segunda instancia, Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Arequipa, esta revoca la sentencia de primera instancia

errando en la comprensión del contexto de desarrollo de la actividad productiva.

Al establecer que la actividad productiva inicio meses después de la contratación del actor omite merituar los informes de superintendencia y hechos notorios verificados en medios de comunicación de circulación nacional debidamente lo que determina su decisión revocatoria y la ulterior decisión de reponer al actor en su puesto laboral.

3. Respetto de la Casación Laboral

La segunda Sala de Derecho Social y Constitucional de la República analiza de forma acertada la finalidad y requisitos para contratar válidamente a un trabajador bajo la modalidad contractual laboral del inicio o incremento de la actividad productiva.

De otro lado, desvirtúa el criterio establecido por la sala superior, precisando y profundizando los criterios establecidos en la sentencia de primera instancia, por lo que estando a la validez del contrato modal, resulta innecesario pronunciarse respecto de la reposición del trabajador por supuesto despido incausado.

V. CONCLUSIONES

- La causa objetiva de contratación modal se ha acreditado toda vez que corresponde al incremento de la actividad productiva de la minera Cerro Verde en tanto se trata de un proyecto de ampliación de la actividad extractiva de minerales. Debemos señalar que dicho modo de contratación puede comprender actividades principales o complementarias de la empresa.
- Definir adecuadamente el tipo de despido cuestionado en la demanda permite plantear de mejor forma la estrategia procesal, siendo incluso esa definición parte de una adecuada teoría del caso, que advertimos, se

realizó de forma sesgada y carente de sistematicidad en el presente caso. De haberse determinado que el tipo de despido, la defensa hubiera podido profundizar el cuestionamiento a los medios probatorios o interpretar de forma alternativa el contexto.

- Determinar si el empleador respetando el principio de causalidad, explico adecuadamente la causa objetiva de contratación modal y además corroborar que se haya producido así en la realidad, en cuanto a la aplicación establecida de la presunción de laboralidad según el D.S. N° 003-97-TR en el artículo 4° y del método principio de primacía de la realidad, establecido en el sistema jurídico y de esta forma reconocido en el área laboral según la sentencia expuesta mediante el Exp. N° 1944-2002-/AA/TC se aplica el principio de primacía de la realidad, lo que significa que si existe discrepancia entre lo ocurrido en la práctica y lo ocurrido en el documento, se debe preferir lo primero, los hechos de lo ocurrido en el campo de la práctica.
- En el presente caso advertimos que si bien es cierto el demandante presento su demanda con el fin de obtener el reconocimiento de un despido encausado, sin embargo, al no verificarse la desnaturalización de los contratos modales, consideramos que ha operado la causa de extinción del contrato de trabajo considerado en el literal “c” del 16° del D.S. N° 003-97-TR.
- La Casación Laboral desvirtúa el criterio establecido por la sala superior, precisando y profundizando los criterios establecidos en la sentencia de primera instancia, por lo que estando a la validez del contrato modal, resulta innecesario pronunciarse respecto de la reposición del trabajador por supuesto despido incausado, posición con la que estamos de acuerdo.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Fajardo Mori, Martín (2015) La Presunción de Laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Revista Derecho & Sociedad, N° 46 / pp. 333-340
- Plá Rodríguez, Américo (1998). Los Principios del Derecho del Trabajo. Montevideo, Uruguay.
- Mujica, J. N. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial PUCP.
- Tulio Máximo Obregón Sevillano (2016) Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición, Revista Derecho y Sociedad, N° 46 / pp. 199-206
- Elmer Arce Ortiz (2021). Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Palestra Editores.

FUENTES LEGALES:

- Constitución Política del Perú 1993
- Código Civil
- Código Procesal Civil
- Ley procesal laboral, Ley N° 29497.
- T.U.O del D.L. 728 del D.S. 003-97-TR

VII. ANEXOS

- Demanda y anexos
- Contestación de la demanda y anexos
- Acta de audiencia de conciliación
- Acta de audiencia de juzgamiento
- Sentencia de primera instancia
- Recurso de apelación
- Resolución de segunda instancia
- Recurso de Casación
- Resolución de la Corte Suprema
- Resolución que declare consentida o ejecutoriada la sentencia

RESOLUCIÓN DE LA CORTE SUPREMA

321
Johanan
Velasquez

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

CASACIÓN LABORAL N.º 15904-2019
AREQUIPA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla. Para que un contrato modal sea válido se deben cumplir con ciertos requisitos formales, entre ellos los siguientes: debe constar por escrito y debe consignarse la causa objetiva de la contratación; caso contrario por desnaturalización se convierte en un contrato de duración indeterminada.

Lima, diecisiete de mayo de dos mil veintidós

VISTA, la causa número quince mil novecientos cuatro, guion dos mil diecinueve, guion **AREQUIPA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, [REDACTED] **Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito del veintiuno de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos a trescientos diecisiete, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución del tres de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos setenta y nueve a doscientos noventa, que revocó la **Sentencia apelada** contenida en la resolución del diecisiete de diciembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento setenta y seis a ciento ochenta y cuatro, que declaró infundada la demanda, la revocaron en cuanto declaró infundada la demanda por los extremos de desnaturalización del contrato de trabajo por incremento de actividad y sus prórrogas, así como, la reposición por despido incausado; reformándola se declaró fundado dichos extremos; en consecuencia, se declaró la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado al amparo del Decreto Legislativo N.º 728, desde el veinte de marzo de dos mil quince al treinta de setiembre de dos mil diecisiete, al haberse acreditado fraude en la contratación modal por incremento de actividad, con lo demás que contiene; en el proceso seguido por [REDACTED] sobre desnaturalización de contrato y otro.

SEDE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - SEDE PALACIO DE JUSTICIA - VOTACIONES SINOE - JUICIALES - RAZÓN: 11 - RAZÓN: 07 - RAZÓN: 47 - RAZÓN: 02 - RAZÓN: 17 - RAZÓN: 17

322
Lesas
Vista

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 15904-2019
AREQUIPA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución del veintinueve de octubre de dos mil veintiuno, que corre de fojas ciento dieciséis a ciento veinte del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales: **a)** infracción normativa por interpretación errónea del artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.° 003-97-TR, y **b)** infracción normativa por interpretación errónea del inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.° 003-97-TR; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

- a)** El actor interpuso demanda mediante escrito del veintitrés de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas sesenta y ocho a ochenta y siete, solicitando como primera pretensión principal que se declare la desnaturalización del contrato de incremento por actividad y sus prórrogas desde el veinte de marzo de dos mil quince al treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete, así como los demás contratos suscritos con la empresa demandada desde el uno de abril al treinta de setiembre de dos mil diecisiete; en consecuencia, que se le reconozca vínculo laboral a plazo indeterminado desde el veinte de marzo de dos mil quince al treinta de setiembre de dos mil diecisiete; como segunda pretensión principal pide que se le reconozca el cargo de Técnico III-Camión Acarreo 240 TM desde el uno de octubre de dos mil dieciséis al treinta de setiembre de dos mil diecisiete, con derecho a percibir una remuneración mensual de cuatro mil cuatrocientos veintinueve con 00/100 soles (S/ 4,429.00); y como tercera pretensión principal solicita que se declare que el

323
Jesús
Martín

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15904-2019
AREQUIPA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

actor fue objeto de un despido incausado el treinta de setiembre de dos mil diecisiete, en consecuencia, se ordene su reposición en el cargo de Técnico III-Camión Acarreo 240 TM o en otro de similar categoría y con el mismo nivel remunerativo.

- b) El Noveno Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante Sentencia del diecisiete de diciembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento setenta y seis a ciento ochenta y cuatro, declaró infundada la demanda por considerar, entre otros argumentos, que la empresa demandada aumentó sus operaciones de acarreo, función que realizaba el demandante como Técnico II y Técnico III Camión Acarreo 240 TM como aparece de los contratos de trabajo, quedando justificado el incremento de actividades de la empresa demandada; por lo que, no se ha podido acreditar la simulación o fraude alegados por el demandante.
- c) La Primera Sala Laboral Permanente de la citada Corte, mediante Sentencia de Vista del tres de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos setenta y nueve a doscientos noventa, revocó la sentencia apelada por considerar, entre otros argumentos, que la parte demandada no ha probado que la contratación del trabajador se debió al incremento de actividad que comenzó en setiembre de dos mil quince, muy por el contrario, está probado que la contratación del demandante se dio meses anteriores, en marzo de dos mil quince, lo que significa que la contratación del actor no fue en mérito al incremento de actividad alegado en el contrato modal, habiéndose producido, por tanto, la desnaturalización del primer contrato modal por incremento de actividad suscrito entre las partes por no haberse acreditado la causa objetiva al momento en que se inició el vínculo laboral.

Segundo. Sobre la causal referida a la infracción normativa por interpretación errónea del artículo 57° del Texto Único Ordenado d el Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto

324
Johanna
Villanueva

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15904-2019
AREQUIPA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Supremo N.º 003-97-TR, debemos señalar que la causal de interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso específico; sin embargo, al momento de aplicar dicha norma a los hechos acreditados en el proceso le atribuye un sentido distinto al que le corresponde.

La citada norma legal dispone lo siguiente:

[...] El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel 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.

Conforme a la doctrina, la justificación de estos contratos se encuentra en las variaciones excepcionales de la actividad productiva, debido al sostenimiento de tareas ocasionales bien definidas y sobre todo que no son durables por no ser habituales al objeto y actividad de la empresa, sino que siempre serán ocasionales, es decir, no responden a las actividades normales de la empresa.

Tercero. Sobre esta causal denunciada por la parte demandada, entre otros argumentos, sostiene que:

[...]
Sostiene la Sala Laboral en el numeral 5.9 de la resolución materia del presente recurso, que no hemos justificado la contratación del actor [...] se ha limitado a señalar que se le ha contratado con anterioridad a la fecha del incremento de actividad, lo cual es correcto por cuanto para el inicio de la producción en los casos de incremento de la actividad nada impide la contratación con carácter previo, toda vez que el contrato es con ocasión del incremento de la actividad, como ocurrió en nuestro caso [...] es por ello que la interpretación de la Sala Laboral es errónea, ya que siempre hay una etapa previa al inicio de la actividad, es más la ley no establece la prohibición de la contratación del incremento de la actividad con anterioridad a la puesta en marcha siempre y cuando sea para el incremento de la actividad [...].

Cuarto. En el presente caso está acreditado que el actor laboró desde el veinte de marzo de dos mil quince al treinta de setiembre de dos mil diecisiete, en el cargo de Técnico III-Camión Acarreo 240 TM, lo que se corrobora con los contratos por incremento de actividad y sus prorrogas, que corren de fojas

325
FLORES
DELGADO

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

**CASACION LABORAL N.º 15904-2019
AREQUIPA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

cinco a quince, con las boletas de pago que corren de fojas dieciséis a cuarenta y siete, y demás medios probatorios que corren en autos.

Lo que corresponde analizar en el presente caso es si los contratos por incremento de actividad, antes citados, se han desnaturalizado.

Quinto. Analizados los contratos por incremento de actividad y sus prórrogas, que corren de fojas cinco a quince, se advierte que consigna como causa objetiva lo siguiente:

[...] SEGUNDA.- DE LA CONTRATACIÓN:

EL EMPLEADOR viene ejecutando proyectos de ampliación en sus dos tajos en donde se extrae mineral, además de la construcción de una nueva planta concentradora con la finalidad de incrementar su nivel de producción de 120,000.00 a 360,000.0 Toneladas métricas por día. En tal sentido, experimenta un incremento significativo en sus actividades productivas y de soporte.

En efecto, se han incrementado las actividades empresariales en los siguientes procesos: perforación, carguío, acarreo y operaciones de equipos auxiliares.

En tal sentido, en virtud y aplicación del Artículo 57 del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el D.S. N° 003-97-TR se contrata los servicios de **EL TRABAJADOR** para cubrir el incremento de las actividades de **EL EMPLEADOR**, señaladas en el párrafo anterior, entre otras actividades conexas.

TERCERA.- OBJETO DEL CONTRATO:

Por lo señalado en la cláusula antecedente, **EL EMPLEADOR**, con vista de la información y hoja de vida proporcionada por el postulante en su oportunidad- bajo la forma de declaración jurada-, conviene en contratar los servicios personales de **FLORES DELGADO, FERNANDO MIGUEL** para que pueda cubrir el cargo de Técnico II Camión Acarreo 240 TM en calidad de Empleado.

La labor que desarrollará **EL TRABAJADOR**, se realizará bajo la dependencia de la Gerencia Mina, y bajo las pautas, recomendaciones y políticas que señale **EL EMPLEADOR**.

EL TRABAJADOR, se obliga a realizar todas aquellas labores propias, inherentes, conexas, concomitantes y complementarias del cargo.

[...].

Tal como se puede apreciar, se ha cumplido con la exigencia legal de consignar la causa objetiva específica que originó o determinó la contratación temporal del demandante, pues se menciona la ejecución de proyectos de ampliación en sus dos tajos y la construcción de una nueva planta concentradora, lo que se corrobora con el informe presentado por la demandada, que corre de fojas ciento veinticuatro a ciento veinticinco, donde se hace referencia a los tajos de Cerro Verde y Santa Rosa, y con las publicaciones de la Revista Gestión que corren de fojas ciento diecinueve a ciento veinte y a fojas ciento veintitrés, y demás

326
Fede
Wishon

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 15904-2019
AREQUIPA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

medios probatorios que corren en autos; por lo expuesto, dichos contratos no pueden considerarse desnaturalizados.

Sexto. De lo expuesto se concluye que los contratos por incremento de actividad antes mencionados no se han desnaturalizado, pues se consignó la causa objetiva específica que justificó la contratación temporal del actor; razón por la que, la Sala de mérito ha infringido lo dispuesto en los artículos 57° e inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR; motivo por el cual, esta causal deviene en **fundada**.

Séptimo. Con relación a la **infracción normativa por interpretación errónea del inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.° 003-97-TR**, debemos decir que esta norma legal dispone lo siguiente:

[...]

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.

Octavo. Sobre esta causal denunciada por la parte demandada, entre otros argumentos, sostiene que:

[...]

Conforme la disposición citada, es el trabajador quien tiene la carga de demostrar la existencia de simulación y fraude a las normas establecidas en la ley [...] independientemente que la carga de la prueba corresponde al ex trabajador que es el demandante, hemos cumplido con justificar la contratación del demandante, sin embargo, la Sala Laboral interpreta de forma errónea el dispositivo citado al sostener que la empresa Cerro Verde tiene la carga de la prueba, lo que es contrario a la norma [...].

Noveno. De autos ha quedado establecido que los contratos por incremento de actividad no se han desnaturalizado por los argumentos expuestos en los considerandos precedentes; razón por la que, esta causal deviene en **fundada**.

327
Arévalo
Vela

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 15904-2019
AREQUIPA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Por estas consideraciones:

FALLO

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, [REDACTED] **Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito del veintiuno de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos a trescientos diecisiete; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución del tres de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos setenta y nueve a doscientos noventa; y, actuando en sede de instancia, **CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución del diecisiete de diciembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento setenta y seis a ciento ochenta y cuatro, que **declaró infundada la demanda**; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente sentencia en el Diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por [REDACTED] sobre desnaturalización de contrato y otro; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

/avs

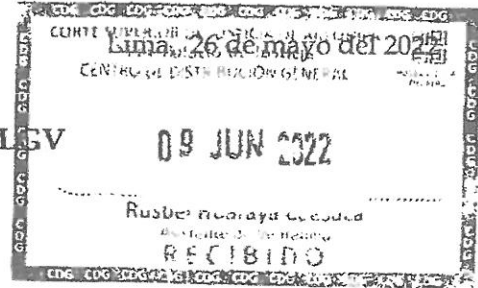


PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

228
ber
Vestros

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria
Corte Suprema de Justicia de la República
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Casación (NLPT) N° 15904-2019-S-2°SDCST-CS-JLGV



Señor:
Juez del Noveno Juzgado de trabajo
Corte Superior de Justicia de Arequipa
Arequipa

Ref. Exp. N° 8697-2017

Tengo el honor de dirigirme a usted, a fin de **REMITIRLE** el Expediente Principal a fojas 319, en mérito a la Resolución emitida por esta Sala Suprema de fecha 17 de mayo del 2022, tal como se encuentra descargada en el Sistema Integrado de Justicia (SIJ SUPREMO), la misma que cuenta con las firmas digitales de los Señores Vocales y del Secretario de Sala, que se adjunta a fojas 07. En el proceso seguido por **Fernando Miguel Flores Delgado** con la **Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A.** sobre **Desnaturalización de contratos y otro.**

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de estima y consideración personal.

Atentamente,



JESSICA LILIANA GÓMEZ VINCÉS
SECRETARIA