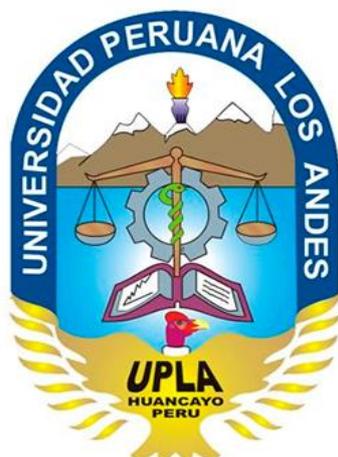


# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



## TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Título : EXPEDIENTE LABORAL 20366-2013  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

Para optar : Título Profesional de Abogado

Autor : Germán Torres Cárdenas

Área de Investigación : Ciencias Sociales

Línea de Investigación : Desarrollo Humano y Derechos

N° de Resolución de expediente : 084-DFD-UPLA-2019

HUANCAYO – PERÚ

2019

## **DEDICATORIA:**

*Al ser supremo Dios, quién me guía todos los días de mi vida, y cada mañana me otorga la oportunidad de ser mejor.*

*A mi esposa, por su amor permanente y su paciencia, quien pese a las muchas dificultades siempre estuvo a mi lado.*

*A mis hijas, por ser mi motivación para seguir adelante, a quienes deseo dejar el legado de la constancia y la rectitud.*

## **AGRADECIMIENTO:**

*A todos los docentes en general de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UPLA, por sus sabias enseñanzas.*

*A mis compañeros de estudio de pregrado, por haber sido mis amigos y por haber compartido sus conocimientos que enriquecieron mi aprendizaje.*

# ÍNDICE

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINA</b>
DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
ÍNDICE .....	4
RESUMEN .....	7
INTRODUCCIÓN .....	9
I. PROBLEMA .....	10
II. OBJETIVOS .....	11
III. MARCO TEÓRICO .....	11
1. EL CONTRATO DE TRABAJO .....	11
1.1 Definición .....	11
1.2 Elementos esenciales .....	12
1.3 Clases de contratos de trabajo .....	13
1.3.1 El contrato de trabajo a plazo indeterminado .....	13
1.3.2 El contrato de trabajo sujeto a modalidad .....	14
1.3.3 El contrato de trabajo a tiempo parcial .....	14
2. EL CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD .....	14
2.1 Definición .....	14
2.2 Procedencia .....	15
2.3 Principios vinculados con los contratos modales .....	15
2.3.1 Continuidad laboral .....	15
2.3.2 Causalidad laboral .....	16
2.3.3 Primacía de la realidad .....	17

2.4	Requisitos formales .....	18
2.4.1	Contrato por escrito .....	18
2.4.2	Entrega de copia al trabajador .....	18
2.5	Tipos de contratos sujetos a modalidad .....	19
2.5.1	Inicio o lanzamiento de nueva actividad .....	19
2.5.2	Necesidades del Mercado .....	19
2.5.3	Reconversión empresarial .....	20
2.5.4	Ocasional .....	21
2.5.5	Suplencia.....	21
2.5.6	Emergencia .....	21
2.5.7	Servicio específico .....	21
2.5.8	Intermitente .....	21
2.5.9	Temporada .....	21
3.	CONTRATO MODAL INNOMINADO .....	22
4.	PLAZO MÁXIMO DE DURACIÓN DE CONTRATOS MODALES ...	23
5.	DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS MODALES .....	24
6.	EL DESPIDO DEL TRABAJADOR .....	26
6.1	Definición .....	26
6.2	Despido fraudulento .....	26
6.3	Despido nulo .....	27
6.4	Despido incausado .....	27
6.5	Despido arbitrario .....	28
IV.	PROCEDIMIENTO .....	29
1.	DATOS GENERALES DEL EXPEDIENTE .....	29
2.	DESARROLLO DEL PROCESO .....	30
2.1	Síntesis de la demanda .....	30
2.2	Síntesis del auto admisorio de la demanda .....	31

2.3 Síntesis de la contestación a la demanda .....	31
2.4 Síntesis de la audiencia de conciliación .....	34
2.5 Síntesis de la audiencia de juzgamiento .....	35
2.6 Síntesis de la sentencia de primera instancia .....	35
2.7 Síntesis del recurso de apelación .....	37
2.8 Síntesis de la sentencia de vista .....	38
2.9 Síntesis del recurso de casación .....	40
2.10 Síntesis de la casación en la corte suprema .....	41
V. CONCLUSIONES .....	42
VI. APORTES .....	44
BIBLIOGRAFÍA .....	45
ANEXOS .....	46

## RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se identifica como problema la contratación de los trabajadores bajo una modalidad de contratos temporales dado que existen diferentes modalidades previstas en la ley, pero no está muy claro sobre qué modalidad debe adoptarse. Asimismo, no está muy claro en qué supuestos debe celebrarse los contratos innominados amparados en el art. 82° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Este problema se encontró en el expediente laboral que se analiza, por lo que el objetivo del presente trabajo fue determinar si el contrato de trabajo sujeto a modalidad celebrado entre las partes estuvo desnaturalizado, considerando que el tipo de contrato modal celebrado fue el innominado regulado en el artículo 82° de la norma antes señalada, y también si el demandante fue objeto de despido nulo. Pero antes de entrar al procedimiento del expediente judicial, se definió algunos conceptos importantes como los contratos de trabajo, sus elementos esenciales, clases, principios, contratos sujetos a modalidad, requisitos, desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad y los contratos innominados. Luego, se abordó el procedimiento judicial del expediente resumiendo la demanda, contestación de la demanda, sentencia, recurso de apelación, sentencia de vista y finalmente la resolución de casación. Como conclusión se señaló que no existió desnaturalización del contrato innominado celebrado y tampoco se presentó nulidad de despido, pues el contrato celebrado cumplió con todos los requisitos de ley resaltando su carácter residual.

**PALABRAS CLAVE:** contrato de trabajo / contratos modales / requisitos de los contratos / contratos innominados / desnaturalización de los contratos / despido nulo.

## ***abstract***

In the present research work, the hiring of workers under a temporary contract modality is identified as a problem since there are different modalities provided for in the law, but it is not very clear about which modality should be adopted. Likewise, it is not very clear in what cases the unnamed contracts covered by art. 82° of the Labor Productivity and Competitiveness Law must be held. This problem was found in the labor file that is analyzed, so the objective of this work was to determine if the employment contract subject to the modality entered into between the parties was denatured, considering that the type of modal contract entered into was the unnamed one regulated in Article 82 of the aforementioned rule, and also if the plaintiff was dismissed null and void. But before entering the procedure of the judicial file, some important concepts were defined, such as employment contracts, their essential elements, classes, principles, contracts subject to modality, requirements, distortion of contracts subject to modality and unnamed contracts. Then, the judicial procedure of the file was addressed, summarizing the claim, response to the claim, sentence, appeal, hearing sentence and finally the cassation resolution. As a conclusion, it was pointed out that there was no distortion of the unnamed contract entered into and the dismissal was not nullified, since the contract entered into complied with all the requirements of the law, highlighting its residual nature.

**KEY WORDS:** employment contract / modal contracts / contract requirements / unnamed contracts / distortion of contracts / null dismissal.

## INTRODUCCIÓN

*El presente documento contiene información sintetizada del Expediente N° 20366-2013-0-1801-JR-LA-06, donde el señor JOSE ANGEL NIZAMA NAVARRO interpuso demanda contra CORPORACION LINDLEY S.A., ante el Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a fin de solicitar que el Juzgado declare la desnaturalización de su contrato de trabajo sujeto a modalidad y la nulidad de su despido.*

*En una primera parte de este informe señalamos aspectos generales: problema, objetivos y marco teórico.*

*En una segunda parte, se presenta una visión panorámica del caso, es decir, se explica en forma detallada el Procedimiento, desde su inicio hasta su culminación, conteniendo una síntesis de cada acto procesal.*

*En una tercera parte, se señalamos las conclusiones a la que se arriba después del análisis del caso en general, luego del cual señalamos algunos aportes o recomendaciones.*

*Espero que el presente trabajo responda a las expectativas y exigencias de nuestra universidad.*

## **I. PROBLEMA**

Cuando una empresa contrata los servicios de un trabajador puede hacerlo de manera directa e indirecta. La contratación directa de personal puede hacerse a través de contratos de trabajo, es decir bajo relación de dependencia, y también bajo contratos civiles donde no hay relación de dependencia. En cambio la contratación indirecta se hace a través de la intermediación laboral o la tercerización.

En caso la empresa opte por celebrar un contrato de trabajo, éste podrá ser un contrato a plazo indeterminado, un contrato sujeto a modalidad o un contrato en régimen de tiempo parcial. Los contratos a plazo fijo solo proceden cuando los servicios a contratar tienen naturaleza temporal, es decir operan solo por excepción, caso contrario deberá celebrarse contrato a plazo indeterminado. Una vez que se opte por el contrato sujeto a modalidad, deberá elegirse el tipo de contrato modal que corresponda a la naturaleza temporal del servicio a contratar, y aquí es donde se presente el problema.

En efecto, nuestra legislación tiene una tipología de contratos sujetos a modalidad constituido por nueve modalidades de contratación, pero adicionalmente a esta tipología existe una modalidad de contrato innominado regulado en el artículo 82° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el D.S. 003-97-TR, al cual se recurre en los demás casos no establecidos en la tipología de contratos modales, es decir tiene carácter residual. El problema es que no está muy claro cuándo recurrir al contrato innominado, por lo que en la práctica muchos de los contratos de trabajo sujetos a modalidad al amparo del artículo 82° son declarados desnaturalizados.

En el expediente que analizaremos se presenta este problema, pues las partes celebraron un contrato de trabajo sujeto a modalidad al amparo del artículo 82° del D.S. 003-97-TR, donde el demandante solicita su desnaturalización alegando que el servicio que presta no tiene naturaleza temporal.

## **II. OBJETIVOS**

1.- Determinar, en el Expediente Judicial N° 20366-2013-0-1801-JR-LA-06, si el contrato de trabajo sujeto a modalidad celebrado entre el demandante JOSE ANGEL NIZAMA NAVARRO y la demandada CORPORACIÓN LINDLEY S.A. está desnaturalizado, considerando que el tipo de contrato modal celebrado es el innominado regulado en el artículo 82° del TUO del D.Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR.

2.- Determinar si el demandante ha sido objeto de un despido nulo por la causal de afiliación al sindicato de la empresa demandada, el cual está tipificado en el literal a) del artículo 29° del TUO del D.Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR.

## **III. MARCO TEÓRICO**

### **1. EL CONTRATO DE TRABAJO**

#### **1.1 Definición**

Podemos definir el contrato de trabajo como aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador presta sus servicios, de manera personal y subordinada, a otra llamada empleador que se obliga a retribuir el servicio prestado.

Para Mercader (2002), El contrato de trabajo puede definirse como el negocio jurídico bilateral libremente adoptado entre trabajador y empresario, por medio del cual se constituye una relación jurídica obligacional entre ambas partes, a través de la cual el primero como persona física presta a otra un servicio por cuenta ajena y subordinada a cambio de una contraprestación económica asumida por el empleador (p.121).

Por otro lado, el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) aprobada por el D.S. N° 003-97-TR, indica que:

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forme verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

Se trata de una presunción que admite prueba en contrario, es lo que comúnmente se conoce como presunción de laboralidad.

## **1.2 Elementos esenciales**

De la definición antes señalada y de la presunción de laboralidad, podemos extraer los siguientes elementos esenciales del contrato de trabajo:

**a.- Es un servicio personal.-** La prestación personal es la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laboral, la que se caracteriza esencialmente por ser brindada de manera personal. De esa manera, la prestación personal del servicio laboral implica necesariamente que sea solo el trabajador contratado el que preste y ejecute la actividad laboral por cuenta ajena, estando impedido de desarrollarla con ayuda de otras personas o encargándola a terceros. Al respecto el artículo 5 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) aprobada por el D.S. N° 003-97-TR, indica que:

Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestado[s] de manera personal y directa solo por el trabajador como personal natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

**b.- Es un servicio remunerado.-** Se trata de la contraprestación a que está obligado el empleador por la prestación laboral que presta el trabajador. Se debe precisar que toda actividad laboral (prestación de servicio subordinado), con excepción del régimen del voluntariado, exige ser remunerada.

**c.- Es un servicio subordinado.-** La subordinación significa que el trabajador está bajo las órdenes y dependencia de su empleador. Este elemento implica la

presencia de las facultades de dirección, fiscalización y sanción disciplinaria que tiene el empleador frente a un trabajador.

De las tres características mencionadas, sin duda la subordinación es la más importante para determinar la existencia de un contrato de trabajo y, a la vez, nos permite diferenciar un contrato de trabajo de otras formas de trabajo independiente. En este último caso, existe prestación personal y retribución, mas no existe subordinación.

Identificados aquellos se presumirá un contrato de trabajo a plazo indeterminado, salvo pacto en contrario. No se trata de una presunción absoluta, sino más bien relativa en tanto será posible romper el plazo indefinido que se le da a la contratación laboral, siempre que exista un contrato de trabajo sujeto a modalidad o plazo fijo válidamente formalizado.

### **1.3 Clases de contratos de trabajo**

Según Toyama (2015), nuestra legislación ha previsto un sistema de contratación directo (relación directa entre empleador y trabajador) e indirecto (relación con el trabajador por medio de un tercero). El sistema de contratación laboral directo, al cual nos vamos avocar a continuación, importa la sujeción a uno de los tres contratos de trabajo siguientes: contratos a plazo indeterminado, contratos a plazo fijo (sujetos a modalidad) y tiempo parcial (por horas).

#### **1.3.1. El contrato de trabajo a plazo indeterminado**

Contrato a plazo indeterminado es aquel que se presume en toda prestación personal de servicios subordinados y remunerados. Para celebrar este tipo de contrato no requiere ninguna formalidad, es decir se puede celebrar verbalmente o por escrito. En cambio, la celebración de un contrato de trabajo sujeto a modalidad solo podrá celebrarse con las condiciones y formalidades que establece la ley.

El derecho del trabajo los contratos de trabajo nacen con vocación de permanencia, de continuidad, para quedarse en el tiempo, nacen para ser indeterminados. Esto se desprende del principio laboral de continuidad.

Toyama (2015) afirma que más que una definición del contrato de trabajo, el artículo 4° de la LPCL recoge una presunción de laboralidad a plazo indeterminado cuando se aprecian los elementos esenciales del contrato de trabajo. En efecto, cuando la norma precisa que en toda prestación subordinada y remunerada se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, denota la apuesta por un contrato de trabajo a plazo indeterminado sobre la contratación a plazo determinado o por tiempo parcial.

### **1.3.2. El contrato de trabajo a plazo fijo o sujeto a modalidad**

El contrato a plazo fijo o sujeto a modalidad solo procede por excepción, atendiendo a su naturaleza temporal, y con las formalidades que la ley establece. Más adelante desarrollaremos más ampliamente esta modalidad de contratación.

### **1.3.3. El contrato a tiempo parcial**

Según el artículo 4° de la LPCL, último párrafo, puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna. El artículo 12 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por D.S. N° 001-97-TR, supedita la prestación de servicios a tiempo parcial indicando que debe ser inferior a cuatro horas diarias o en promedio semanal, menor a cuatro horas.

## **2. EL CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD**

### **2.1 Definición**

Para Lapouble (1998):

El contrato de trabajo sujeto a modalidad es aquel cuyo término de duración se precisa al momento de la celebración del acuerdo toda vez que las partes incluyen previsiones sobre la extinción del negocio ya sea estableciendo un plazo o una condición. (p.84)

Pasco (2012) añade que:

Los contratos temporales deben celebrarse por escrito; es exigible la verificación posterior de la causa que los justifica y del plazo a que se sujetan, el cual normalmente no puede ser probado por medio distinto, presumiéndose *juris et de jure* que si no hay documento escrito, el contrato es necesariamente por tiempo indefinido. (p. 507)

## **2.2 Procedencia**

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad son también llamados contratos de trabajo a plazo fijo o contratos de trabajo a plazo determinado. De conformidad con el artículo 53° de la LPCL dichos contratos pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes.

Al respecto, Avalos (2008) señala que “en aplicación del Principio de Continuidad y de estabilidad en el empleo, en estos contratos a plazo fijo será necesario justificar esta contratación mediante una causa objetiva, razonable y concreta” (p. 26).

## **2.3 Principios vinculados con los contratos modales**

A continuación abordaremos aquellos principios que de forma directa están relacionados con la celebración de los contratos modales.

### **2.3.1. Continuidad Laboral**

Este principio, también denominado de estabilidad o permanencia, representa la garantía del trabajador de desarrollar su actividad laboral de manera continua e indefinida, o en su defecto, por el espacio de tiempo que exige las actividades para las que fue contratado.

El principio de continuidad laboral está destinado a asegurar que el trabajador desarrolle su actividad laboral de manera continua durante la vigencia del contrato de trabajo, salvo aquellos supuestos exógenos de la contratación laboral: suspensión de la relación laboral, cese colectivo, despido por falta grave, etc. De esta manera, los trabajadores podrán tener la tranquilidad de que su vinculación laboral se sujetará al espacio de tiempo necesario para el desarrollo de las actividades para las que fueron contratados, lo que implicará de alguna manera, mayores niveles de eficiencia en la producción.

Desde otra perspectiva, puede encontrarse el fundamento del principio de continuidad también en que si una empresa ha sido creada para realizar sus actividades y cumplir sus objetivos en un plazo indeterminado, resulta, en

principio, lógico y razonable que los trabajadores, que tienen a su cargo cumplir ese objetivo, permanezcan en sus puestos de trabajo tanto tiempo como ello sea posible y naturalmente a decisión del trabajador, quien es libre de renunciar, porque dicho principio ha sido concebido a su favor.

A lo señalado en el párrafo anterior, deben agregarse aquellas situaciones excepcionales de contratación laboral bajo modalidad o plazo fijo, en las que la continuidad estaría limitada a la vigencia del mencionado contrato. Ello se encuentra intrínsecamente vinculado a la causalidad laboral, es decir, que la modalidad de contratación utilizada corresponda verdaderamente al motivo de atender, el cual debe ser temporal; caso contrario, al desnaturalizarse esta modalidad de relación laboral, operaría la contratación laboral a plazo indeterminado.

A primera impresión, los principios de continuidad y causalidad podrían ser considerados erradamente equivalentes; no obstante, es importante tener en cuenta que el primero está referido a resguardar la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo en función de la vigencia de la contratación de trabajo; mientras que la causalidad, conforme será desarrollado más ampliamente en el siguiente punto, tiene un campo de acción más profundo por el cual la vinculación temporal debe sujetarse exhaustivamente a causas objetivas (desarrolladas normativamente) que aseguren su validez y cuyo incumplimiento determina su desnaturalización.

### **2.3.2. Causalidad Laboral**

El derecho al trabajo representa la base del principio de causalidad, pues supone el deber del empleador de garantizar la permanencia en el empleo durante el tiempo que persista la causa que justificó su contratación.

El empleador podrá utilizar contratos temporales de trabajo en tanto se encuentre facultado por condiciones transitorias y/o accidentales, es decir por una causa objetiva temporal. Así, pues, en la contratación de trabajo se tiene como regla general la preferencia de la vinculación a plazo indefinido, y como regla excepcional, ante la configuración de supuestos transitorios y/o accidentales, la contratación temporal (a plazo fijo) de trabajo.

Esto nos permite asumir que una empresa deberá, al menos en algún momento de su vida, contar con una base de trabajadores contratados de manera indefinida, en tanto resulta razonable que un porcentaje guarde dicha condición, dado que existen ciertas actividades de la empresa empleadora que no se sujetan a circunstancias temporales y/o transitorias. Por otro lado, aquellas vinculaciones de trabajo celebradas al amparo de supuestos temporales exigen sujetarse al tiempo en que perdure la causa que motivó su celebración.

De esa manera, al amparo del principio de causalidad laboral es posible afirmar que la duración del vínculo de trabajo debe ser garantizada mientras subsista la fuente objetiva que le dio origen (causa que motivó la contratación). Según tal disposición, deberá garantizar indefinidamente la duración de la relación laboral creada entre empleador y trabajador debido a que, también por regla general, la actividad económica del primero de ellos nace con miras a mantenerse indefinidamente en el tiempo y, en esa medida, la necesidad del servicio subordinado del trabajador lo será también (por lo menos mientras se mantenga en pie la actividad económica del empleador). No obstante, existen ocasiones en las que este carácter de continuidad necesaria no se presenta en la relación laboral, dado que las circunstancias objetivas que generan la necesidad de servicio subordinado no apuntan a un requerimiento continuo e indeterminado en el tiempo, sino más bien a uno concreto y limitado temporalmente (o permanente, pero discontinua y/o cíclica como sucede en la contratación de trabajo intermitente y de temporada, respectivamente).

En estos casos, según ALVA (2012), se recurre a la contratación de naturaleza temporal o modal, y, en relación con ella, el principio de causalidad impondrá su uso excepcional y únicamente tolerable cuando las circunstancias que rodean el servicio subordinado así lo justifiquen.

### **2.3.3. Primacía de la realidad**

Este precepto debe ser uno de los más reconocidos en el mundo del Derecho Laboral; sin embargo, no cuenta con el amplio desarrollo normativo que se esperarí, sino más bien ha sido varias veces formulado mediante manifestaciones doctrinarias y pronunciamientos jurisprudenciales del Poder Judicial, así como del propio Tribunal Constitucional. Este principio

implícitamente forma parte del Derecho del Trabajo como precepto rector tuitivo del contrato de trabajo, por lo que su aplicación o ejercicio no podría estar limitado a su reconocimiento normativo.

Sin perjuicio de lo antes descrito, la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito de la fiscalización laboral, establece que el principio de primacía de la realidad representa un precepto rector del funcionamiento y actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, y que se aplica “en caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales [ante lo cual] debe siempre privilegiarse los hechos constatados”.

En palabras de profesor Américo Plá, el principio de primacía de la realidad dispone que en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, deba darse preferencia a lo primero, es decir, lo que ocurre en el terreno de los hechos.

Por su parte, el profesor Neves (2007) manifiesta que “ante cualquier situación en la que se produzca una discordia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el Derecho prefiere esto, sobre aquello” (p. 36).

## **2.4 Requisitos formales**

### **2.4.1. Contratos por escrito**

Los contratos modales deben celebrarse necesariamente por escrito y por duplicado (una copia para el empleador y otra para el trabajador. A partir del 11 de octubre de 2016 ya no se registra ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

En el contrato deben consignarse en forma expresa su duración, las causas objetivas determinantes de la contratación y las demás condiciones de la relación laboral.

### **2.4.2. Entrega de una copia al trabajador**

El empleador deberá entregar una copia del contrato al trabajador. Según la norma, la entrega de la copia debe efectuarse dentro del término de 3 días hábiles contados a partir de la fecha de su presentación a la Autoridad

Administrativa de Trabajo, pero como ya no se registran los contratos entendemos que este plazo debe contarse desde la fecha de la suscripción.

## **2.5 Tipos de contratos sujetos a modalidad**

La LPCL señala nueve modalidades de contratos sujetos a modalidad, los cuales son agrupadas según su naturaleza:

**Contratos de naturaleza temporal.** Estas pueden ser:

**2.5.1 Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad** (Artículo 57º).- 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.

Esta modalidad de contratación puede ser fácilmente confundida con la de “necesidad de mercado” toda vez que ambas están destinadas a atender el aumento de la actividad productiva. Sin embargo, su diferencia radica en la naturaleza de la temporalidad que define a cada uno de dichos contratos.

En efecto, mientras que la modalidad de contratación de necesidad de mercado está destinada a atender –de modo general– el aumento coyuntural de la actividad de la empresa que no puede ser atendido con personal permanente; la de incremento o inicio de actividad tiene por finalidad la contratación de personal de trabajo para asumir actividades nuevas o el aumento de las ya existentes que son, en esencia, de carácter incierto (por ejemplo, la obtención de nuevos clientes que exigirá mayor producción y, en consecuencia, más mano de obra). En ese sentido, la intención del legislador ha sido facilitar este tipo de contratación que no tiene carácter indefinido, durante una etapa inicial del negocio que reviste cierta incertidumbre o ante el incremento ocasional y que no aseguran su continuación mientras no se consolide o tenga éxito.

**2.5.2 Contrato por necesidades del mercado** (Artículo 58º).- Es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores

ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Su duración máxima es de cinco años.

En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

El Tribunal Constitucional, en la STC N° 04157-2009-PA/TC, ha dejado establecido que cuando se contrate mediante la modalidad por necesidades de mercado hay que precisar en cada caso en qué consiste la variación coyuntural en la demanda del mercado que genera la necesidad temporal de contratación y que no puede satisfacerse con el personal permanente.

**2.5.3 Contrato por reconversión empresarial (Artículo 59º).**- Es el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años.

Esta modalidad de contratación laboral no tiene por finalidad atender situaciones y/o circunstancias que provienen del mismo mercado, sino la contratación temporal de trabajadores para que intervengan en los procesos de sustitución, ampliación o modificaciones de las actividades de la empresa y, en general, toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones medios de producción, sistemas, métodos, procesamiento productivo y administrativo.

Se admitirá su celebración solo en los casos que exista una verdadera reconversión, transformación o reestructuración empresarial (con la consiguiente reorganización de los procesos y métodos de producción y trabajo antes vigentes), que introduzcan innovaciones o cambios dotados de un nivel de incertidumbre superior al normal.

**Contratos de naturaleza accidental.** Estas pueden ser:

**2.5.4 Contrato ocasional** (Artículo 60º).- Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.

**2.5.5 Contrato de suplencia** (Artículo 61º).- Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

**2.5.6 Contrato de emergencia** (Artículo 62º).- Es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia.

**Contratos de obra o servicio.** Estas pueden ser:

**2.5.7 Contrato específico** (Artículo 63º).- Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.

**2.5.8 Contrato intermitente** (Artículo 64º).- Es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

**2.5.9 Contrato de temporada** (Artículo 67º).- El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

Sin embargo, puede contratarse cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en este numeral, y siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que

debe prestarse; amparándose en el Art. 82º del TUO del D.Leg. N° 728 aprobado por D.S. N° 003-97-TR. Podríamos decir que se trata de un contrato innominado.

### **3. CONTRATO MODAL INNOMINADO**

Sobre este tipo de contratación regulado en el artículo 82º de la LPCL, la norma señala lo siguiente: “cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse”.

De la primera frase del artículo 82 no se desprende necesariamente que el “servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en la LPCL” sea un supuesto de contratación temporal sin fundamento legal, pues también puede entenderse como supuesto de contratación temporal respaldado en una disposición legal distinta a la LPCL. Es muy difícil que el legislador de la LPCL haya querido dejar al libre arbitrio de las partes la duración del contrato sujeto a modalidad. El hecho que disponga que podrá contratarse “por una duración adecuada al servicio que debe prestarse”, es simplemente diferente con la técnica que usa para los otros contratos sujetos a modalidad donde siempre exige una fecha de término cierta.

González (2013), citando a Sanguinetti Raymond, afirma que, cualquier clase de servicio de naturaleza temporal que no se encuentre contemplado por alguna de las modalidades de contratación laboral señalada en los puntos anteriores, podrá contratarse bajo la modalidad de contrato temporal innominado, siempre que se encuentre fundada en causales de transitoriedad y por una duración adecuada al servicio que se preste.

Este artículo 82 de la LPCL representa una norma abierta para la celebración de contratos temporales cuya causa objetiva no se encuentre tipificada. En consecuencia, podrá operar como un supuesto subsidiario de contratación temporal frente a los supuestos específicos de contratación modal nominados. Esta cláusula cumple una función importante para el adecuado funcionamiento del sistema de contratación temporal previsto por la ley, esto es la de garantizar la aplicación flexible del principio de causalidad, evitando de este modo que la

tipicidad de las modalidades introducidas termine por operar como un factor de rigidez capaz de dificultar una satisfacción eficiente de las necesidades temporales de personal de las empresas.

#### **4. PLAZO MÁXIMO DE DURACIÓN DE CONTRATOS MODALES**

La duración del contrato modal está supeditada a la subsistencia de la fuente que le dio origen; por lo que es correcto señalar que una característica relevante de dicha contratación es que nace siendo intrínsecamente temporal.

No obstante, la temporalidad de una relación laboral no conlleva una diferenciación esencial sino meramente cronológica respecto del contrato concertado por tiempo indefinido. En otras palabras, el elemento de temporalidad de los contratos modales solo es una característica adicional de dicha vinculación, en tanto que los derechos como las obligaciones de estos trabajadores son iguales a los de los trabajadores a plazo indeterminado.

Por otro lado, la causa objetiva de modalidad de contratación temporal de trabajo determina la duración de la vinculación laboral, pudiendo en algunos casos ser fijada con fecha cierta y, en otros, mediante la descripción del cumplimiento de determinadas condiciones que supongan la extinción de la relación laboral.

Así, el plazo de duración es establecido en algunos casos de forma determinada y en otros determinable a través de la configuración de condiciones específicas. En ambos casos, el plazo de extinción del contrato de trabajo o la condición estipulada a tal efecto deberá ser establecido con total claridad y detalle, siendo imprescindible que se sujete al plazo máximo regulado para cada modalidad.

A continuación vamos a visualizar en cuadro los plazos máximos para los contratos modales establecidos en la Ley:

<b>MODALIDAD DEL CONTRATO</b>	<b>DURACIÓN MÁXIMA</b>
Por inicio o incremento de actividad	3 años

Por necesidad de mercado	Hasta 5 años
Por reconvención empresarial	2 años
Ocasional	6 meses al año
De suplencia	Necesaria para las circunstancias
De emergencia	Lo que dure la emergencia
Por obra determinada o servicio específico	La que resulta para concluir la obras (la jurisprudencia señala como máximo 8 años)
De exportación no tradicional	De acuerdo a las necesidades de producción de la exportación (debe ajustarse a la vigencia del contrato de exportación)
Intermitente	No tiene plazo de duración
De temporada	Depende de la duración de la temporada
Duración máxima de todas las modalidades	5 años

Dentro de los plazos máximos establecidos para los distintos contratos de trabajo sujetos a modalidad, se podrán celebrar contratos por periodos menores, pero que sumados no excedan los límites prescritos. Es más, en los casos que corresponda según las necesidades de la empresa, podrán celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos de trabajo modales, siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.

## **5. DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS MODALES**

Nuestra legislación laboral ha regulado diferentes supuestos de desnaturalización contractual aplicables a la contratación modal de trabajo. La desnaturalización en estos casos representa una medida adoptada por el legislador con la finalidad de atender determinados supuestos de vulneración del derecho a la estabilidad laboral, apartándose de ese modo de la naturaleza ocasional o transitoria que el empleador pretendió brindar al contrato de trabajo,

ya sea por configurarse fraude a la ley laboral o por el hecho de incurrir en algún supuesto establecido en la norma sobre la materia.

Los supuestos legales de desnaturalización de los contratos modales están regulados por el artículo 77° de la LPC y no pueden ser confundidos con la aplicación del principio de primacía de la realidad –que conlleva darle mayor credibilidad a lo que ocurre en la realidad antes de lo que pueda apreciarse de los documentos–; en tanto de hacer ello, en muchos casos podría acreditarse la subsistencia de una causa temporal de contratación que justificaría la celebración de la contratación temporal.

Al respecto, nótese que la aplicación del principio de primacía de realidad supone un procedimiento de probanza en el desarrollo de un proceso judicial o administrativo, mediante el cual se analizan los rasgos sintomáticos de un contrato de trabajo que permiten concluir la existencia de los elementos del contrato de trabajo y, por tanto, de una vinculación laboral. Por el contrario, las causales de desnaturalización modal no se sustentan en un procedimiento de probanza, sino su efecto está establecido en la norma. Es decir, la naturaleza temporal de los contratos de trabajo sujetos a modalidad se ve invalidada ante la configuración de supuestos de hecho específicos, o si se verifica la inexistencia de requisitos legales esenciales en la contratación temporal, por lo que la relación jurídica laboral se considera una vinculación de trabajo a plazo indeterminado.

En suma, el principio de primacía de la realidad importa un procedimiento y una consideración probatoria, mientras que la desnaturalización es la aplicación automática de los supuestos previstos en las normas legales.

A continuación citamos los supuestos de desnaturalización de contractual que nuestra legislación laboral ha regulado para las diferentes formas de contratación modal de trabajo. Así, el artículo 77 de la LPCL establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran como de duración indeterminada en los siguientes casos:

a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas si éstas exceden del límite máximo permitido.

b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.

c) Si el titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en el Texto Único Ordenado del D.Leg. N° 728 aprobado por D.S. N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

## **6. EL DESPIDO DEL TRABAJADOR**

### **6.1 Definición**

Toyama (2015) señala que el principio protector del Derecho al Trabajo que procede del principio de continuidad laboral, tiene como finalidad mantener la vigencia del contrato de trabajo frente a los acontecimientos que se producen por la voluntad unilateral del empleador, esto, como una medida de protección contra el despido, ya que tiene por finalidad otorgarle estabilidad laboral.

Para Montoya (2001) el despido, como extinción de la relación de trabajo, fundada solamente en la voluntad unilateral del empleador, tiene las características de ser un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente y es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.

### **7.2 Despido Fraudulento**

El Tribunal Constitucional en el fundamento 15 de la sentencia emitida en el Expediente N° 00976-2001-AA/TC, señala que el Despido Fraudulento tiene un origen derivado de la jurisprudencia, donde su definición y desarrollo proviene de los criterios jurisprudenciales emitidos por el máximo intérprete de la Constitución; el cual ha delimitado el despido fraudulento, cuando los hechos que se le atribuyen al trabajador devienen en inexistentes, fraguados, imaginarios, falsos, atípicos, etcétera.

Para Arévalo (2002) el despido fraudulento se produce por medio del empleador, de manera intencional con ánimo malicioso y ayudado por el engaño creando o manipulando los medios de prueba, yendo en contra de la legitimidad y la rectitud de las relaciones laborales. Este tipo de despido tiene la finalidad de imputarle al trabajador una causa inexistente a la realidad, vulnerando así el principio de tipicidad y obteniendo terminación del vínculo laboral ya que se inventan pruebas para despedir al trabajador.

### **7.3. Despido Nulo**

Un despido es nulo cuando la causa o razón determinante es manifiestamente contraria al ordenamiento legal, ya sea de carácter discriminatorio o de reacción, constituyendo en el fondo una grave violación de derechos fundamentales del trabajador. (Jara, 2010).

Se indica además que el despido nulo es el acto por el cual el empleador cesa a un trabajador por motivos discriminatorios. Si el trabajador interpone demanda judicial de nulidad de despido y esta es declarada fundada, este tiene derecho a la reposición en su puesto de trabajo Y al pago de remuneraciones dejadas de percibir, salvo que opte por una indemnización por despido.

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca una violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. El despido nulo conlleva siempre la readmisión del individuo en el puesto de trabajo y el abono de los salarios de tramitación (los que debería haber cobrado el trabajador durante el tiempo que no ha estado trabajando).

### **7.4. Despido Incausado**

El Tribunal Constitucional, en el expediente N° 1124-2001.AA/TC, señaló que el despido incausado se origina de manera verbal o mediante comunicación escrita, ya sea por su conducta o labor que la justifique, despidiéndose al trabajador sin mencionar causa alguna.

En ese sentido, se produce el denominado despido incausado o ad nutum, cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la

labor que la justifique. El despido incausado vulnera, entre otros derechos, el derecho al trabajo (artículo 22 de la Constitución) y el derecho de defensa (artículo 139 inciso 14 de la Constitución).

### **7.5 Despido Arbitrario**

El despido arbitrario es aquel acto unilateral por parte del empleador, por el cual cesa definitivamente la relación laboral. (Blancas, 2002).

El despido arbitrario se produce cuando el empleador da por terminada la relación laboral con el trabajador sin expresión de causa. Del mismo modo el despido arbitrario es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar esta en juicio. En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación al daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo.

El despido arbitrario es inmotivado, incausado, conocido por la doctrina como despido *ad nutum*; esto quiere decir, que el empleador no se toma la molestia de indicar la o las razones contenidas en el despido asumido o, simplemente señalándolas, carece de elementos suficientes para demostrarlos en juicio, probándose, de esta manera, que el despido ejecutado es el resultado de su libre albedrío, antes que del respeto de la normatividad existente; por eso, tratándose de un despido encausado, el empleador responde pecuniariamente por el daño causado al trabajador por esta forma repentina de resolver su contrato de trabajo.

El despido “arbitrario” o encausado, según nuestra legislación y la jurisprudencia, está definido como aquel acto unilateral por parte del empleador, por el cual cesa definitivamente la relación laboral, la que comprende una amplia gama de comportamientos atribuibles al empleador: el despido sin motivo alguno o por causa no establecida por ley o reglamento interno de trabajo; o que habiendo incurrido en causa justa ésta no ha sido probada en un proceso judicial por parte del empleador, o no sea suficiente para producir un efecto tan drástico sobre el contrato; y finalmente cuando no ha cumplido con respetar el procedimiento previo al despido.

## **IV. PROCEDIMIENTO**

### **1. DATOS GENERALES DEL EXPEDIENTE**

Proceso iniciado en : Corte Superior de Justicia de Lima

Provincia : Lima

Distrito Judicial : Lima

Órgano jurisdiccional : 6° Juzgado especializado de Trabajo Permanente – (NLPT)

Juez : Almeida Cárdenas, Nora

Especialidad : Laboral

Especialista : Vásquez Bustamante, Miguel Angel

Proceso : Ordinario

Materia : Desnaturalización de contrato y Nulidad de despido

Expediente en 1º Instancia: 20366-2013

Demandante : Nizama Navarro, José Ángel

Demandado : Corporación Lindley S.A.

Expediente en 2º Instancia: 20366-2013

Órgano Colegiado : Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Lima

Vocales Integrantes : Coronel Aquino, Begazo Villegas, Barboza Ludeña

Secretaria de Sala : Gloria Rivera López

Expediente en Casación : 15913-2015

Órgano Colegiado : Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de La República.

## **2. DESARROLLO DEL PROCESO**

### **2.1 SÍNTESIS DE LA DEMANDA (Folios 63 - 73)**

JOSE ANGEL NIZAMA NAVARRO interpone demanda contra CORPORACIÓN LINDLEY S.A., ante el 6° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima.

#### Pretensiones:

- 1.- Que se declare la desnaturalización de los contratos modales que suscribió con la demandada
- 2.- Que se declare la nulidad del despido y se ordene su reposición a sus ocupaciones habituales de Operario de Producción en la máquina 120, con el pago de las remuneraciones devengadas desde el momento del despido hasta su reposición, incluido los incrementos por negociación colectiva
- 3.- Como pretensión subordinada, en caso de no ser amparada la nulidad de despido, solicita el pago de una Indemnización por despido arbitrario ascendente a S/. 4,893.48.

#### Fundamentos de hecho:

- Que ingresó a laborar para la demandada con fecha 20 de abril del 2011 hasta el 25 de julio de 2013, fecha en que fue despedido por la demandada aduciendo vencimiento del plazo del contrato, habiendo trabajado un total de 2 años y 3 meses de manera continua. Prestó servicios como Operario de Producción en la máquina 120.
- Que, durante todo el tiempo trabajado, la demandada le hizo firmar varios contratos de trabajo a plazo fijo y no le entregó copia de los mismos como ordena la ley, por lo que tuvo que solicitarlo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Que fue contratado bajo las modalidades de “transición tecnológica” o “Reconversión Empresarial” contemplados en el artículo 59° y 82° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el D.S. 003-97-TR. Sin embargo, las labores que realizó desde su ingreso corresponden a la actividad principal y permanente de la demandada en sus instalaciones industriales de la planta Rimac realizando labores de Operario de Producción en la máquina 120.
- Que fue despedido como represalia por haberse afiliado al Sindicato de Trabajadores de la empresa, y por haber interpuesto una denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por desnaturalización de sus

contratos de trabajo, los cuales están tipificados como despido nulo en el inciso a) y c) del artículo 29° del D.S. 003-97-TR.

- Que sus contratos de trabajo sujetos a modalidad se han desnaturalizado conforme lo establece el inciso d) del artículo 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

#### Fundamentos de derecho:

El demandante invoca como fundamentos jurídicos de su demanda los artículos 4°, 29° incisos a) y c), 34°, 38°, 53°, 58°, 59°, 72°, 77° numeral d), y 82° del D.S. 003-97-TR; artículo 2° numeral 1 de la Ley 29497; artículos 2° numeral 15, y 27° de la Constitución Política del Perú, 424° y demás normas del Código Procesal Civil aplicables en vía supletoria.

#### Medios probatorios:

1.- El mérito de 20 boletas de pago del 2011-2013 para acreditar fecha de ingreso, ocupación, remuneraciones percibidas y relación laboral

2.- 5 prórrogas de contratos de trabajo a plazo fijo, desde el 19.10.11 al 26.04.2013, amparándose en el artículo 82°

3.- La comunicación de la afiliación del demandante efectuadas por el Sindicato al Ministerio de Trabajo

4.- Copia de la denuncia en contra de la demandada exigiéndoles que regularice su contrato que estaba desnaturalizado

5.- Ocurrencia policial del 26.07.2013 donde consta el despido de hecho, para acreditar el despido

6.- La denuncia por despido arbitrario del 26.07.2013, así como el Acta de verificación del despido arbitrario del 01.08.2013, para acreditar el despido arbitrario

### **2.2 SÍNTESIS DEL AUTO ADMISORIO DE LA DEMANDA (Folios 74 - 77)**

Mediante resolución número uno, de fecha veintitrés de agosto del año dos mil trece, se admite a trámite la demanda, en la vía de PROCESO ORDINARIO LABORAL, se emplaza a la demandada a fin de que concurra a la Audiencia de Conciliación con el escrito de contestación y sus anexos. Asimismo se señala como fecha de AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN el día diecinueve de noviembre del año dos mil trece a horas 4 p.m.

### **2.3 SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN A LA DEMANDA (Folios 281 - 304)**

Mediante escrito de fecha 19 de Noviembre del 2013, la demandada CORPORACIÓN LINDLEY S.A. se apersona al proceso y contesta la demanda solicitando que declare INFUNDADA la demanda.

**Sobre las pretensiones del demandante:**

- Niega que exista un despido nulo y/o arbitrario, debido a que el cese del demandante obedeció al vencimiento del plazo válidamente pactado en el contrato.
- Rechaza cualquier intento de vincular el cese del demandante con su afiliación al Sindicato de Trabajadores de la Corporación Lindley S.A., y/o al reclamo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo iniciado por la organización sindical.

**Sobre la supuesta nulidad de despido alegada por el demandante:**

- Señala que es falso que el demandante fue despedido. Su cese obedeció al vencimiento del plazo de su contrato sujeto a modalidad.
- Señala que es falso que el supuesto despido obedece a su afiliación sindical. No hubo despido. El demandante conocía desde el 26.04.2013 que su contrato terminaría el 25.07.2013.
- Señala que es falso que el supuesto despido obedece a la interposición de un reclamo ante el Ministerio de Trabajo. El demandante conocía desde el 26.04.2013 que su contrato se extinguiría el 25.07.2013. Además quien interpuso el reclamo fue el Sindicato y no el demandante, por lo que no se cumple con el artículo 29° de la LPCL.

**Sobre la validez de los contratos suscritos:**

- Señala que la presentación de los contratos sujetos a modalidad a la Autoridad Administrativa de Trabajo es solo una obligación vinculada a un tercero que es el MTPE, en consecuencia la falta de registro de los contratos de trabajo no está contemplado en el artículo 77° como causal de desnaturalización.
- Señala que el contrato de trabajo sujeto a modalidad bajo los alcances del artículo 82° de la LPCL suscrito entre LINDLEY y el demandante es válido.
- Señala que la causa objetiva temporal que justifica la contratación del demandante bajo la modalidad tipificada en el artículo 82° de la LPCL es la puesta en marcha del proceso de construcción y ulterior funcionamiento de plantas e instalaciones industriales automatizadas en todo el país, que tardará el lapso aproximado de cinco años.

- Señala que LINDLEY ha observado los requisitos formales para la celebración de los contratos de trabajo sujetos a modalidad. Aduce que ha cumplido con incluir y describir la causa temporal y objetiva para la contratación a plazo fijo del demandante en la cláusula segunda del contrato, así como se ha establecido su duración concreta.
- Señala que la validez del contrato tipificado en el artículo 82° de la LPCL empleada por LINDLEY ha sido ratificado en diversos procesos judiciales.
- Señala que no existe un supuesto de reconversión empresarial. Es falso lo que alega la demandante señalando que la modalidad contractual utilizada para su contratación temporal habría sido la de reconversión empresarial. La reconversión empresarial está pensada para supuestos en los que, como consecuencia de cambios tecnológicos ya implementados, se requiere contratar mayor número de personal; ello no ocurre en el presente caso porque, a la inversa de lo que ocurriría en un supuesto de reconversión empresarial, como resultado de transición tecnológica de LINDLEY se contará con menos personal (sustitución de labores manuales por automatizadas).

#### **Medios probatorios:**

1.- Para acreditar la existencia de una sola relación laboral bajo una única modalidad que es la tipificada en el artículo 82° de la LPCL:

- Contrato de trabajo que da inicio a la relación laboral bajo la modalidad tipificada en el artículo 82° de la LPCL y sus respectivas prórrogas.
- Liquidación de beneficios sociales en la que consigna como fecha de cese el día 25.07.2013 como consecuencia del vencimiento del plazo del contrato a plazo fijo.
- Certificado de Trabajo del demandante de fecha 02.08.2013.

2.- Para demostrar que no hubo motivación antisindical en el cese:

- Copia de la carta de fecha 16.07.2013 en la que se comunica al demandante que su contrato no sería prorrogado.
- Listado con el personal NO SINDICALIZADO cuyos contratos de trabajo a plazo fijo también culminaron en Julio y sus liquidaciones de beneficios sociales firmadas.
- Hace suyo la carta de comunicación de afiliación al Sindicato cursada a LINDLEY que fue presentada por la demandante, en la cual se aprecia que el demandante se afilió luego de haber suscrito la última renovación de su contrato a plazo fijo.

- 3.- Para demostrar que no existe razón para argumentar una supuesta motivación antisindical en el actuar de LINDLEY, adjunta un listado con el personal no sindicalizado cuyos contratos de trabajo a plazo fijo también culminaron en julio.
- 4.- Para demostrar la proyección de la demanda de productos hasta el año 2014, adjunta la presentación de APOYO CONSULTORÍA.
- 5.- Para demostrar que la contratación a plazo fijo obedeció a una real causa, ofrece la presentación en Power Point "Proceso de Transición Tecnológica 2011-2015".
- 6.- Para demostrar la proyección de los incrementos, a partir del año 2011, de los volúmenes de venta de los productos que comercializa la empresa, presenta la Hoja de Resumen del Informe Técnico preparado por la Gerencia de Estrategia Operacional.
- 7.- La exhibición y visualización varios videos sobre la planta de Mansiche y la planta de Santa Rosa.
- 8.- Para acreditar la existencia del proceso de transición tecnológica, adjunta copia de las fotografías de la implementación de la Planta Pucusana.
- 9.- Exhibición de las 6 últimas boletas de pago del demandante, para acreditar el monto real de su remuneración en dicho periodo.

#### **2.4 SÍNTESIS DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN (Folios 305 - 306)**

Con fecha 19.11.2013 se llevó a cabo la Audiencia de Conciliación, donde luego de acreditarse las partes presentes y sus abogados, el Juez a cargo del presente proceso imparte las reglas de conducta a los intervinientes que deben observarse durante la Audiencia de Conciliación. El Juez invita a las partes a conciliar sus posiciones, y luego de las deliberaciones efectuadas las partes **NO ARRIBAN A NINGÚN ACUERDO CONCILIATORIO**, disponiéndose la fijación de la pretensión del juicio:

##### Pretensiones principales:

- 1.- Se declare la desnaturalización de los contratos modales suscritos con la demandada.
- 2.- Se declare la nulidad de su despido, por las causales contempladas en los literales a) y c) del artículo 29° del D.S. 003-97-TR, y su reposición en sus ocupaciones habituales como Operario de Producción de la Máquina 120, más el pago de las remuneraciones devengadas, incluidos los incrementos por Negociación Colectiva en el periodo que dure el despido.

##### Pretensión subordinada:

3.- El pago de una Indemnización por concepto de Despido Arbitrario.

Luego se da cuenta del escrito de contestación de la demanda, presentado por la parte emplazada, teniéndose por contestada la demanda y por ofrecido los medios probatorios que se indican. Se hace entrega de la copia a la parte demandante. Asimismo se programa la AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO para el día 18.03.2014.

## **2.5 SÍNTESIS DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO (Folios 310 - 311)**

Con fecha 18.03.2014 se llevó a cabo la Audiencia de Juzgamiento, donde luego de acreditarse las partes presentes y sus abogados, se les invita a que realicen una breve exposición oral de sus pretensiones y de los fundamentos de hecho que la sustentan, las cuales quedan registrados en audio y video.

### Etapas de Actuación Probatoria:

- Se admiten los medios probatorios (documentales) señalados en los puntos: del 01 al 06 del escrito de demanda, siendo oralizados y quedando grabado en audio y video.
- Se admiten los medios probatorios (documentales) señalados en el punto: 01 al 06 y 08 del escrito de contestación, siendo oralizados y quedando grabado y audio y video.
- Se admiten los medios probatorios (exhibiciones) señalados en el punto: 07 y 09 del escrito de contestación, siendo oralizados y quedando grabado en audio y video.
- Medios probatorios extemporáneos: presentado por la parte demandante Resolución Sub- Directoral N° 038-2014-MTPE/1/20.41; presentado por la parte demandada Sentencia N° 164-2013 del expediente N° 1358-2013 emitido por el Primer Juzgado de Trabajo Permanente de Lima.

### Alegatos finales:

El juez concede cinco minutos a los abogados de las partes para que expongan sus Alegatos Finales, las mismas que quedan registrados en audio y video.

### Fallo de la sentencia:

Se difiere el Fallo y Notificación de la Sentencia, por la complejidad del caso, para el día 25.03.2014.

## **2.6 SÍNTESIS DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA (Folios 312 - 324)**

Mediante resolución número dos de fecha veinticinco de marzo de dos mil catorce, el 6º Juzgado Especializado de Trabajo Permanente **FALLÓ declarando INFUNDADA LA DEMANDA** presentada por JOSÉ ÁNGEL NIZAMA NAVARRO contra CORPORACIÓN LINDLEY S.A. sobre desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo, nulidad de despido, reposición y otros; sin costas ni costos, en virtud a los siguientes considerandos:

- Se verifica que el demandante fue contratado bajo la modalidad contractual tipificada en el artículo 82º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y no bajo la modalidad contractual prevista en el artículo 59 de la indicada norma como alega el demandante; siendo así, se analiza si el contrato de trabajo suscrito entre las partes, así como sus prórrogas, cumplen los requisitos establecidos en la Ley para la celebración de dicha clase de contratos.

- Se analiza si se ha cumplido con especificar los requisitos legales para la celebración de dicha modalidad contractual; esto es si se ha precisado el objeto del contrato que es de naturaleza temporal y la duración adecuada al servicio a prestarse. En cuanto al primer requisito, se aprecia que se ha consignado de forma pormenorizada la naturaleza temporal del contrato. Y, en cuanto al segundo requisito, se evidencia que la demanda de los productos ofrecidos por LINDLEY se incrementará considerablemente; y como consecuencia de ello, implementará un proceso de transición tecnológica, motivado por la necesidad de introducir tecnología de punta a los fines de lograr eficacia y eficiencia y ser competitivo en el plano nacional e internacional.

- Respecto a la existencia de la causa objetiva invocada, el Juzgado ha verificado que el objeto del contrato radica en la necesidad de la empresa demandada de contar con personal temporal que permita a LINDLEY atender la mayor demanda de sus productos proyectada para el período 2011 – 2015, mientras se implementa el proceso de transición tecnológica, luego del cual las operaciones se realizarán única y exclusivamente con el número de trabajadores permanentes y/o estables con el que cuenta la Empresa a la actualidad.

- Se corrobora que las labores ejecutadas por el demandante tienen naturaleza temporal puesto que serán sustituidas por la maquinaria que será implementada en dicha planta, tal y como ha ocurrido en la mega planta de Santa Rosa.

- La causa que motiva la contratación del demandante no se sustenta en un hecho futuro e incierto sino que obedece, primero, a que el cargo que ocupaba y las labores que realizaba serán llevadas a cabo a través de un proceso productivo completamente automatizado, luego del proceso de transición

tecnológica; y segundo, a que, temporalmente, se requieren de sus servicios hasta que dicho proceso de implementación tecnológica concluya.

- En relación a lo alegado por el demandante, respecto a que debió ser contratado bajo la modalidad temporal prevista en el artículo 59 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR, se señala que dicha modalidad contractual sería de aplicación cuando como consecuencia de la implementación y/o desarrollo de nueva tecnología o maquinaria, se requiere personal temporal para operarla; situación que no se presenta en el caso de autos, en el que el proceso de transición tecnológica implica que el proceso productivo de la demandada se lleve a cabo con menos recursos materiales y humanos que los que actualmente se destina a tal fin .

- Valoradas las pruebas en su conjunto y las exposiciones orales formuladas por las partes y sus abogados, se arribó a la conclusión de que los contratos celebrados a plazo fijo, sujetos a modalidad temporal en los términos del artículo 82 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se celebraron con arreglo a ley, por lo que no se encuentran desnaturalizados; siendo así, la extinción de la relación laboral se produjo por vencimiento del plazo del contrato de trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 16 inciso c) del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

- Habiéndose determinado que el cese del demandante fue por vencimiento de su contrato a plazo fijo válidamente celebrado, se debe concluir que no ha sido objeto de despido, por lo que igualmente deviene en infundada la pretensión de nulidad de despido y reposición con pago de devengados y depósitos de CTS.

- Respecto a la indemnización por despido arbitrario requerido por el demandante como pretensión subordinada, se señala que se ha determinado que el actor no fue objeto de despido, sino que cesó por vencimiento del contrato, por lo que esta pretensión igualmente es infundada.

- Respecto de las costas y costos, al existir motivos razonables para que el actor entable su demanda, se le exonera del pago de costas y costos.

## **2.7 SÍNTESIS DEL RECURSO DE APELACIÓN (Folios 399 - 406)**

Mediante escrito de fecha 07.05.2014, el demandante JOSE ANGEL NIZAMA NAVARRO presenta RECURSO DE APELACIÓN contra la resolución número dos de fecha veinticinco de marzo de dos mil catorce emitida por el 6º Juzgado Especializado de Trabajo Permanente, que contiene la sentencia de primera instancia, cuyos fundamentos son los siguientes:

- La sentencia es contraria a ley al basarse en documentos inexistentes. Aduce que la demandada presenta como prueba de su escrito de contestación la

copia del contrato de trabajo a plazo fijo que habría dado inicio a la relación laboral y sus respectivas prórrogas, lo cual no es cierto porque no existe el contrato a plazo fijo cuando inició la relación laboral con la demandada el 20.04.2011.

- Siendo así, la “prórroga del contrato a plazo fijo sujetos a modalidad temporal tipificado en el artículo 82° del D.S. 003-97-TR” es nulo y contrario a ley. Las 5 prórrogas de contrato modal que le hizo firmar la demandada tienen como fecha 19.10.2011, el 19.04.2012, el 22.07.2012, el 24.10.2012 y el 26.04.2013, no habiendo firmado ningún contrato de trabajo a plazo fijo el 20.04.2011, fecha en que inició a laborar. En consecuencia, al haber trabajado sin contrato modal por más de 5 meses adquirió la condición de trabajador con contrato a plazo indeterminado, acreditándose la desnaturalización de los contratos modales, lo cual no fue tomado en cuenta en la sentencia.

- En la demanda sostiene la existencia de contratos de trabajo modales desnaturalizados por haber incurrido la demandada en simulación y fraude a la ley, lo cual no se ha tomado en cuenta. El contrato es fraudulento porque en el periodo trabajado 2011-2013 la demandada no acredita haber sufrido un incremento en su producción. Alega que ha sido contratado para un puesto permanente.

- Los contratos que firmó no acreditan de manera clara y precisa su necesidad temporal de trabajo del demandante, es decir no se establecen las causas objetivas determinantes (temporales) de su contratación.

- Los documentos que la demandada presenta como prueba, especialmente los relacionados a los planes y objetivos de producción y el incremento que buscan mediante una mayor tecnificación requiere de un plan de reconversión industrial empresarial, por tanto los contratos que tendría que haber firmado serían los contemplados en el artículo 59° de la ley sustantiva.

- Existe pronunciamiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo que ha comprobado y se ha pronunciado por la desnaturalización de los contratos modales que como el demandante firmaron 294 trabajadores, sin embargo esto no se ha tomado en cuenta.

Mediante resolución número tres, de fecha 19 de mayo de 2014, se concede, con efecto suspensivo, la APELACIÓN interpuesta por la demandante contra la sentencia emitida el 25 de marzo de 2014, disponiendo elevar los autos al Superior Jerárquico.

## **2.8 SINTESIS DE LA SENTENCIA DE VISTA (Folios 622 - 632)**

Mediante Resolución de fecha seis de julio de dos mil quince, la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima:

1.- REVOCÓ la sentencia de fecha 25 de marzo de 2014, en el extremo que declara Infundada la demanda interpuesta por el demandante contra la demandada sobre Desnaturalización de los Contratos de Trabajo a Plazo Fijo, Nulidad de Despido, Reposición y Pago de Remuneraciones Devengadas, la que REFORMÁNDOLA declararon FUNDADA, y en consecuencia se declaró la desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo y la nulidad del despido acaecido con fecha 25 de julio del 2013 y por lo tanto se estableció la existencia de un vínculo laboral de naturaleza indeterminada desde el 20 de abril del 2011.

2.- ORDENÓ que la demandada cumpla con reponer en su empleo al demandante sin afectar su categoría anterior.

3.- DISPUSIERON el Pago de Remuneraciones Devengadas en la suma de S/. 960.77, precisándose que no se establece el monto de incrementos por negociación colectiva por no haberlos acreditado el demandante.

4.- DECLARARON que resulta improcedente emitir pronunciamiento respecto a la pretensión subordinada de pago de indemnización por despido arbitrario por haberse amparado la primera pretensión.

#### Fundamentos:

- Se corrobora con las planillas o Registros de Trabajadores Contratados presentados por la misma demandada, en las que sólo aparece la consignación de cinco Prórrogas de Contratos Modales celebradas con el demandante, mas no el contrato inicial de trabajo.

- Está acreditado que las partes mantuvieron relaciones laborales desde el 20 de abril del 2011 hasta el 18 de octubre del mismo año, sin formalidad escrita, es decir más de cinco meses de labores personales, remuneradas y subordinadas, resultando evidente la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y habiéndose superado el periodo de prueba el demandante alcanzó el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

- El contrato de trabajo se ha desnaturalizado, en principio al tener la calidad de trabajador permanente por haber superado el periodo de prueba y por ende a plazo indeterminado, y además porque la labor desempeñada en calidad de Operario de Producción en Línea, que se dedicó al llenado de gaseosas en la Maquina 120, ubicada en la Planta Rímac, no tienen relación con las actividades de transición tecnológica o reconversión empresarial, puesto que su labor se enmarca dentro del ejercicio de la actividad permanente o principal de la empresa, las cuales no son de naturaleza temporal, por lo que se ha producido la desnaturalización de sus contratos, al subsumirse los hechos en el inciso d) del Artículo 77° del Decreto Supremo 003-97-TR.

- Queda acreditado que el motivo del despido fue el tomar conocimiento de que el demandante se había incorporado o afiliado al sindicato de trabajadores de dicha empresa, por lo que al haberse producido la causal contemplada en el literal a) del Artículo 29° de la norma sustantiva referida, se ha configurado la causal de nulidad del despido.
- Habiéndose amparado la pretensión principal resulta improcedente emitir pronunciamiento respecto a la pretensión subordinada de pago de indemnización por despido arbitrario.
- El documento presentado por la parte demandada en la vista de la causa no genera convicción, toda vez que conforme lo ratificó esta parte en el citado acto procesal, el inicio de la relación laboral fue el 20 de abril del 2011, y en dicho documento aparece que presuntamente fue suscrito solo por el demandante con fecha 01 de abril del 2011, por lo que dicho documento no surte efectos jurídicos.

## **2.9 SÍNTESIS DEL RECURSO DE CASACIÓN (Folios 650 - 667)**

Mediante escrito de fecha 05.08.2015, la demandada CORPORACIÓN LINDLEY S.A. presenta RECURSO DE CASACIÓN contra la sentencia de vista de fecha seis de julio de dos mil quince, emitida por la Tercera Sala de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el sentido siguiente:

### Pedido casatorio principal:

- Solicita que se declare NULA la sentencia porque ha incurrido en las siguientes infracciones normativas:

**Violación al derecho al debido proceso, en concreto al derecho de defensa**, vulnerando el numeral 5 del artículo 139° de la Constitución. Se amparó un agravio del recurso de apelación que nunca formó parte de la discusión materia del proceso: se denuncia la presunta inexistencia del contrato inicial sujeto a la modalidad tipificada en el artículo 82° de la LPCL.

**Violación al derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales**, infringiendo el numeral 5 del artículo 139° de la Constitución. Se arriba a la conclusión de que las labores del demandante serían permanentes porque ejecutaba labores principales en LINDLEY. Además la Sala concluye que la demandante habría sido víctima de un despido nulo por la causal tipificada en el literal a) del artículo 29° de la LPCL, solo por la mera afiliación del demandante al sindicato, lo cual no es suficiente para justificar el nexo causal.

**Violación al derecho al debido proceso, en concreto al derecho a la prueba**, vulnerando el numeral 5 del artículo 139° de la Constitución. No se ha valorado un medio de prueba vital para resolver la pretensión de nulidad de

despido: listado del personal no sindicalizado cuyos contratos de trabajo a plazo fijo también culminaron en julio, de lo cual no dijo nada la sala.

Pedio casatorio subordinado:

- La sentencia debe ser REVOCADA al haber sido emitida sobre la base de las siguientes infracciones normativas:

**Interpretación errónea de una norma de derecho material, en concreto del artículo 77°.** Es absolutamente posible que una actividad principal de la empresa sea de naturaleza temporal.

**Interpretación errónea de una norma de derecho material, en concreto del literal a) del artículo 29° de la LPCL.** No basta la mera afiliación para concluir la existencia de un despido antisindical.

## **2.10 SINTESIS DE LA CASACIÓN DE LA CORTE SUPREMA (Folios 700 - 708)**

Mediante Casación Laboral N° 15913-2015 LIMA, de fecha 21 de Noviembre de 2016, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, se declara **FUNDADA el recurso de Casación** interpuesto por la demandada Corporación Lindley S.A.; en consecuencia **CASARON la Sentencia de Vista** de fecha 06 de Julio de 2015, y actuando en sede de instancia **CONFIRMARON la Sentencia apelada** de fecha 25 de Marzo de 2014 que declaró infundada la demanda; por los siguientes fundamentos:

Causales del Recurso:

Se declaró procedente el Recurso de Casación por las siguientes causales:

- Infracción normativa por Interpretación errónea del artículo 77° del TUO del D.Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por D.S. 003-97-TR. Esta norma señala las causales de desnaturalización del contrato de trabajo modal.

- Infracción normativa por Interpretación errónea del literal a) del artículo 29° del TUO del D.Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por D.S. 003-97-TR. Esta norma señala el despido nulo por afiliación o participación en actividades de un sindicato.

Fundamentos:

- **Sobre la desnaturalización del contrato:** No se incurre en fraude a la ley cuando se contrata temporalmente a una persona con el fin de que ejecute actividades permanentes del empleador. En el caso concreto, se advierte que la demandada cumplió con señalar la causa objetiva de contratación, así como

la naturaleza temporal del servicio requerido, toda vez que las tareas que realizaba el demandante serían posteriormente sustituidas por máquinas luego de culminado el proceso de “transición tecnológica” que claramente se menciona en el contrato de trabajo y en tanto ello se materialice existe la necesidad de contratar personal de manera temporal. En consecuencia, no se evidencia la desnaturalización del contrato modal citado, por lo que la conclusión del vínculo laboral del recurrente, de naturaleza determinada, finalizó al vencimiento del plazo establecido en su contrato modal.

- **Sobre el despido nulo:** En los casos en que se demanda la nulidad del despido, deberá tomarse en cuenta que la parte laboral no se encuentra liberada de su carga probatoria, sino que tiene la obligación de aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido previstas en la ley sustantiva. En el caso concreto, no se ha probado que el cese se haya originado por causa de su afiliación sindical, con mayor razón si se ha determinado que el contrato sujeto a modalidad no se ha desnaturalizado.

## **V. CONCLUSIONES**

1.- De la revisión del presente proceso laboral, se advierte que la demanda de Desnaturalización de contrato de trabajo y nulidad de despido, interpuesta por JOSE ANGEL NIZAMA NAVARRO contra CORPORACIÓN LINDLEY S.A., cumple con los requisitos señalados en los artículos 13° y 16° de la Ley N° 29497, Nueva Ley procesal del Trabajo, concordante con los artículos 130°, 424 y 425° del CPC, razón por la cual fue admitida a trámite su demanda en vía del Proceso Ordinario Laboral. En el Auto admisorio de demanda de fecha 23 de Agosto de 2013, luego de admitir la demanda y tener por ofrecidos los medios probatorios propuestos, se cita a las partes a audiencia de conciliación y se emplaza a la demandada para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación, conforme lo dispone el artículo 42° de la Ley N° 29497.

2.- En la Audiencia de Conciliación llevada a cabo el 19 de Noviembre de 2013 concurrieron ambas partes pero no arribaron a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que se procedió a señalar los puntos controvertidos. Luego, en este mismo acto, se dio cuenta de la Contestación de la demanda y se advirtió que reúne las condiciones y requisitos exigidos por el artículo 19° de la Ley N° 29497 y el artículo 424° y 442° del CPC, por lo que se da por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios que se indican, entregándose una copia a la parte demandante. En este mismo acto se fijó fecha para la Audiencia de Juzgamiento.

3.- En la Audiencia de Juzgamiento llevada a cabo el 18 de Marzo de 2014, luego de la Acreditación de las partes procesales, se procedió con la confrontación de posiciones, se actuaron las pruebas y se presentaron los alegatos finales, difiriéndose para otra fecha el Fallo y Notificación de la Sentencia por la complejidad del caso. De conformidad con el artículo 44° de la Ley 29497, la Audiencia de Juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. El diferimiento del Fallo y la Notificación de la Sentencia para otra fecha se hace al amparo del artículo 47° de la Ley N° 29407.

4.- Respecto a la sentencia de primera instancia, el 6° Juzgado de Trabajo Permanente de Lima, en resolución de fecha 25 de Marzo de 2014, precisa bien los puntos controvertidos. Luego, respecto a la desnaturalización del contrato de trabajo, el Juzgado arriba a la conclusión de que los contratos celebrados a plazo fijo, sujetos a modalidad temporal en los términos del artículo 82° del D.S. 003-97-TR, se celebraron con arreglo a ley, por lo que no se encuentran desnaturalizados, y que la extinción de la relación laboral se produjo por vencimiento del plazo del contrato de trabajo. Respecto a la nulidad del despido, el Juzgado concluye que el demandante no ha sido objeto de despido pues se ha determinado que el cese del demandante fue por vencimiento de su contrato a plazo fijo válidamente celebrado; por lo que falla declarando Infundada la demanda, con la que me encuentro de acuerdo por encontrarse ajustada a derecho.

5.- De la sentencia de vista se tiene que la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante resolución de fecha 6 de Julio de 2015, señala que se ha acreditado que las partes mantuvieron relaciones laborales desde el 20 de abril de 2011 hasta el 18 de octubre del mismo año, sin formalidad escrita, por lo que existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado, además se ha acreditado que el motivo del despido fue la afiliación del demandante al sindicato de la empresa, por lo que se ha configurado la causal de despido nulo; motivo por el cual resuelve revocar la sentencia de primera instancia y reformándola la declara fundada. Debemos mencionar nuestro desacuerdo por esta sentencia de vista, puesto que consideramos que la Sala Laboral no analizó debidamente la naturaleza temporal del contrato sujeto a modalidad celebrado, pues desde nuestro punto de vista sí existe causa objetiva de contratación de naturaleza temporal.

6.- La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, mediante resolución de 29 de noviembre de 2016, declaró fundado el recurso de casación (Casación Laboral N° 15913-Lima), en consecuencia Casaron la Sentencia de Vista, y actuando en sede de instancia Confirmaron la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda. La Corte Suprema señaló que no existe desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad pues la demandada cumplió con señalar la causa objetiva de

contratación, así como la naturaleza temporal del servicio requerido. Señaló asimismo que no se ha probado que el cese se haya originado por causa de su afiliación sindical, con mayor razón si se ha determinado que el contrato sujeto a modalidad no se ha desnaturalizado. Al respecto expresamos nuestro acuerdo con el Fallo, pues consideramos que se hizo un correcto análisis de la naturaleza temporal del contrato sujeto a modalidad celebrado y que además se cumplió con señalar la causa objetiva de contratación.

## **VI.- APORTES**

1.- El Juzgador debe verificar, según los cánones de razonabilidad y proporcionalidad, la causalidad objetiva de contratación, utilizando la herramienta procesal que tiene el juez de la inspección judicial, en aplicación de los principios de inmediación y primacía de la realidad. Esto le permitirá al Juez comprobar si la causa objetiva alegada en el contrato corresponde exactamente a la realidad de los hechos, pues podría consignarse en el contrato de trabajo una causa objetiva inexistente en la realidad o que la causa objetiva sea diferente al que existe en la práctica.

2.- Cuando se consigne la automatización de los procesos productivos como causalidad objetiva, éste debe afectar directamente el área y las actividades que realiza el trabajador, de no considerarse de esta forma, se estaría posibilitando a la Corporación Lindley S.A. de suscribir contrato modal innominado a trabajadores que por sus funciones no les corresponde, como por ejemplo el personal administrativo, secretarías, etc., preservando el tratamiento de excepcionalidad de la contratación modal, siendo la regla suscribir contratos a plazo indeterminado.

3.- Al utilizarse el artículo 82° de la LPCL como base legal para celebrar contratos sujetos a modalidad debe analizarse con mayor rigurosidad la causa objetiva de contratación invocada respecto de los demás contratos modales. Este análisis debe pasar necesariamente por una elección de descarte de la tipología de contratos modales previstos en los artículos anteriores para garantizar la residualidad de este tipo de contratación y así comprobar su validez.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Mercader, J. (2002). *Derecho de Trabajo Nuevas Tecnologías y Sociedad de la Información*. Madrid, España: Lex Nova.
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico– práctico*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Lapouble, A. (1998). *Manual teórico-práctico de derecho individual del trabajo*. Lima, Perú: Editorial Cultural Cuzco S. A.
- Pasco, M. (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. *Revista de la Facultad de Derecho de la PUCP*, (N° 15), p. 507.
- Avalos, O. (2008). *Contratos de trabajo temporal. Prácticos*. Lima, Perú: Grijley.
- Gonzalez, L. (2013). *Modalidades de Contratación Laboral*. Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica S.A.
- Sanguinetti, W. (2008). *Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada*. Lima, Perú: Editorial Gaceta Jurídica S.A.
- Alva, E. (2012). *El principio de causalidad en los contratos modales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Neves, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima, Perú: Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Montoya, A. (2001). *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: TECNOS.
- Jara, O. (2010). *Precedentes de observancia obligatoria y vinculante en materia laboral. Análisis, comentarios y crítica a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional*. Lima, Perú: Jurista Editores.
- Blancas C. (2002). *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima, Perú: Ara editores.

## **ANEXOS**

Expediente Laboral 20366-2013-0-1801-JR-LA-06 de la Corte Superior de Justicia de Lima