

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4882-2018
CALLAO**

**Reposición Laboral por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sumilla: *En los contratos de trabajo sujetos a modalidad se debe establecer la causa objetiva de forma clara y precisa, a fin que se justifique la contratación temporal, en atención a lo previsto en el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; en consecuencia, corresponde al empleador proporcionar los elementos probatorios suficientes que demuestren las razones por las cuales se contrató bajo un contrato modal y no un contrato a plazo indeterminado.*

Lima, veintiuno de julio de dos mil veinte

VISTA; la causa número cuatro mil ochocientos ochenta y dos, guion dos mil dieciocho, guion **CALLAO**, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Alicorp Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito presentado el treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cincuenta a ciento setenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** del veintiocho de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento veintiséis a ciento cuarenta y cuatro, **que confirmó la sentencia de primera instancia** del once de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas ochenta y siete a ciento dos "A", **que declaró fundada la demanda;** en el proceso seguido con el demandante, **Daniel Fernando Vergaray Vidal**, sobre **reposición laboral por despido incausado y otro.**

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución del veinticuatro de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas noventa y cuatro a ciento dos del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandada por las causales de:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4882-2018
CALLAO**

**Reposición Laboral por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- i) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.*
- ii) Infracción normativa por interpretación errónea del inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.*
- iii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

1.1. Demanda: Se advierte de la demanda, que corre de fojas trece a veintiséis, subsanada por escrito que corre de fojas treinta y uno a treinta y tres, el actor pretende que se declare la desnaturalización de los contratos suscritos entre las partes y se ordene su reposición al haber sido objeto de un despido incausado.

1.2. Sentencia de primera instancia: El Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Callao, mediante sentencia, que corre de fojas ochenta y siete a ciento dos "A", se declaró fundada la demanda, declarándose la desnaturalización de los contratos modales suscritos entre las partes y la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado a partir del cuatro de junio de dos mil catorce; asimismo, decretó la existencia de un despido incausado y ordenó la reposición del actor al cargo de igual o similar categoría que venía desempeñando al momento del cese, con costos del proceso.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4882-2018
CALLAO**

**Reposición Laboral por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Como argumentos, expone que no se ha cumplido con precisar la causa objetiva que justifique la contratación temporal del demandante, por lo que su contratación es desnaturalizado al haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; en cuanto al cese, indica que al haber existido un vínculo de naturaleza indeterminado entre las partes sólo podía despedirse al actor por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral; sin embargo, la demandada ha pretendido justificar el despido con el vencimiento del último contrato, lo cual no es posible al haberse vinculado las partes, a través, de un contrato a plazo indeterminado, pudiendo concluirse el vínculo con un procedimiento despido.

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Permanente de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista, que corre de fojas ciento veintiséis a ciento cuarenta y cuatro, confirmó la sentencia apelada de primera instancia, argumentando que se presenta la causal de desnaturalización prevista en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, en la medida que no se ha justificado la causa objetiva de contratación, mientras que, en lo referido al despido incausado refiere que se ha soslayado que entre las partes ha existido una verdadera relación laboral a plazo indeterminado.

Infracción normativa

Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4882-2018
CALLAO**

**Reposición Laboral por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Dispositivos legales en debate

Tercero: El recurso de casación ha sido declarado procedente, como se ha adelantado, por ***infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 57° literal d) del artículo 77° y el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.***

El primer dispositivo en mención regula lo siguiente:

“Artículo 57.- 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”.

El inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, precisa 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”.

Asimismo, el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, precisa:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4882-2018
CALLAO**

**Reposición Laboral por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

“Artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”.

Ahora bien, al haberse establecido que la discusión se centra en establecer si los contratos de trabajo modales por incremento de actividad se han desnaturalizado o no, para ello, resulta necesario efectuar un análisis sistemático y en conjunto de los dispositivos legales denunciados con la finalidad de resolver el caso materia de autos.

Sobre los contratos

Cuarto: El Derecho Laboral ha venido construyéndose en base a principios que se constituyen como los pilares fundamentales sobre los cuales se sostiene un sistema que se ha apartado de las relaciones civiles reguladas por el derecho común, uno de ellos es el llamado Principio de Continuidad o de Estabilidad, en virtud del cual, se prefiere el uso de contratos de trabajo a plazo indeterminado (en el tiempo), por lo cual la contratación temporal o a plazo fijo o determinado (hoy contratos sujetos a modalidad) constituyen la excepción a la regla, que sería la contratación a plazo indeterminado. Esto ha sido recogido por nuestra legislación en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, cuando prescribe:

“Artículo 4.- 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”.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4882-2018
CALLAO**

**Reposición Laboral por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Dicha norma establece una presunción legal relativa de contratación a plazo indeterminado cuando se produzcan con claridad los elementos que determinan un contrato de trabajo. Ello, inclusive, ha sido desarrollado también por la norma procesal cuando en el artículo 27° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo establece una presunción (legal relativa) de laboralidad con la sola presencia de uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como es la prestación personal del servicio. Siendo la regla la contratación a plazo indeterminado en virtud del Principio de Continuidad, la presunción indicada, siempre nos conducirá a la conclusión de que estaremos frente a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, máxime si la contratación modal temporal no sólo es la excepción, sino que es una modalidad contractual que reviste formalidades establecidas en la Ley.

A partir de ello podemos considerar que los contratos sujetos a modalidad son contratos atípicos, dada la naturaleza determinada o de temporalidad, configurándose sobre la base de las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa o cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, con excepción de los contratos de trabajo intermitentes o de temporada, pues dada su naturaleza pueden ser de carácter permanente.

Quinto: Entre las características más relevantes que podemos hallar en los contratos a plazo sujetos a modalidad, debemos señalar las siguientes: a) el contrato a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinidos (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y Convenios Colectivos que excluyen de la percepción de ciertas compensaciones o beneficios al personal contratado a plazo fijo); b) sobre estos contratos atípicos hay que indicar que no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación), sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal, o cuando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal; y, c) en cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4882-2018
CALLAO**

**Reposición Laboral por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

una duración en función a la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el legislador, sin que ningún caso se exceda de cinco años.

Asimismo, es posible renovar los contratos a plazo fijo respetando el plazo máximo aplicable para cada modalidad de contratación¹.

Contrato de incremento o inicio de actividad

Sexto: Al respecto, debe tenerse en cuenta que este tipo de contrato puede ser definido como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de contratar trabajadores por el plazo máximo de tres años para atender nuevas actividades de la empresa, las cuales son catalogadas como el inicio de una actividad o de ser el caso, cuando la empresa incremente las actividades ya existentes, lo que de por sí importa un incremento de actividad.

Ahora bien, debe precisarse que esta modalidad contractual puede ser fácilmente confundida con los contratos de “necesidad de mercado”, toda vez que ambas modalidades contractuales se encuentran destinadas a atender el aumento de la actividad productiva; sin embargo, la diferencia radica en la temporalidad que define a cada uno de estos contratos.

Así pues, mientras que la modalidad de contratación por necesidad de mercado se encuentra destinada a atender el aumento coyuntural de la actividad de la empresa que no puede ser atendido con personal permanente, el 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.

Séptimo: En ese escenario, podemos precisar que el contrato de trabajo por incremento de actividad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 72° del Texto Único Ordenado de

¹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El derecho individual del trabajo en el Perú”. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, páginas 83-85

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4882-2018
CALLAO**

**Reposición Laboral por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, debe establecer una causa objetiva, es decir, precisar que la actividad del empleador se ha visto incrementada para así justificar la contratación temporal, debiendo por ello proporcionarse los documentos necesarios que permitan acreditar la contratación bajo esta modalidad.

Supuestos de desnaturalización de los contratos por incremento de actividad o inicio de actividad

Octavo: Se ha dejado establecido que nuestro sistema laboral ha previsto un sistema de contratación sujeta a modalidad y uno a plazo indeterminado; sin embargo, debe tenerse en cuenta que cada una de estas modalidades debe cumplir con los requisitos establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo número 728, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, como son aquellos fijados en los artículos 57° y 72° del cuerpo legal citado.

El incumplimiento de esos requisitos da lugar a que se produzca la desnaturalización de la contratación, conforme a los supuestos previstos en el artículo 77° del aludido cuerpo normativo; no obstante ello, existen circunstancias vinculadas a las figuras reguladas por dicho dispositivo, que pueden conllevar a que se declare la desnaturalización del contrato, por lo que podemos considerar desnaturalizado este tipo de modalidad contractual cuando:

- a) Las empresas vienen realizando actividades en el mercado por varios años;
- b) El trabajador se encuentre contratado bajo éste tipo de contrato por más de tres años, considerando que el plazo máximo para su contratación es ese tiempo;
- c) Cuando las empresas, teniendo varios años en el mercado, optan por el contrato por inicio de actividad a personal nuevo que recién se incorpora a sus empresas, para lo cual debe tenerse en cuenta las actividades de la empresa;
- d) Cuando se determine que una empresa que haya tenido varios años en el mercado y decida incrementar sus actividades y el personal que haya tenido bajo un contrato ya sea indeterminado o modal, los cambie a un contrato por incremento de actividad, este supuesto pretendería justificarse siempre que sea el nuevo personal quien básicamente se encargue de las labores que impliquen éste incremento;
- e) Cuando se demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas; y,
- f) Cuando el

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4882-2018
CALLAO**

**Reposición Laboral por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

trabajador continúe laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o después de las prórrogas pactadas, siempre que estas excedan el límite máximo permitido.

Noveno: De acuerdo a lo expuesto, corresponde mencionar que las disposiciones contenidas en los artículos 57°, 72° y 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, señalan que los contratos por incremento de actividad o inicio de actividad deben ceñirse en establecer las formalidades de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, además de constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas, las mismas que deberán estar descritas de manera clara y precisa, además de estar debidamente justificadas, a través de documentos suficientes que demuestren las razones por las cuales se contrató bajo un contrato modal y no uno a plazo indeterminado, pues de lo contrario los empleadores podrían incurrir en un abuso para la contratación de trabajadores bajo las modalidades previstas en el citado Texto Único Ordenado.

Solución al caso concreto

Décimo: De la revisión de autos se advierte que la recurrente en su recurso extraordinario de casación, expone como argumentos, lo siguiente:

10.1. No se ha producido desnaturalización del contrato ya que nuestra legislación permite la celebración de contratos a plazo fijo.

10.2. La finalización del contrato se ha dado producto de los incrementos coyunturales de la proyección de la producción.

10.3. No resulta cierto que no se haya demostrado en el presente proceso que se haya dado un incremento de actividades en su representada durante el periodo de la relación laboral.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4882-2018
CALLAO**

**Reposición Laboral por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

10.4. Refiere que ha consignado de manera correcta la causa objetiva de la contratación temporal del demandante, el cual señaló la razón por la que se le contrató.

En mérito a lo expuesto y de acuerdo a los contratos suscritos entre las partes, se advierte lo siguiente:

10.5. El demandante suscribió un Contrato de Trabajo sujeto a Modalidad por incremento de producción, obrante a fojas sesenta por el periodo comprendido entre el cuatro de junio de dos mil catorce al tres de septiembre de dos mil catorce.

10.6. A fojas sesenta y uno, corre la “prórroga de contrato de trabajo a plazo fijo” por el periodo comprendido entre el cuatro de septiembre de dos mil catorce al tres de diciembre de dos mil catorce.

10.7. A fojas sesenta y dos, corre la “prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo” por el periodo comprendido entre el cuatro de diciembre de dos mil catorce al cinco de marzo de dos mil quince.

10.8. A fojas sesenta y tres, corre la “prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo” del periodo comprendido entre el seis de marzo de dos mil quince al cinco de junio de dos mil quince.

10.9. A fojas sesenta y cuatro, corre la “prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo” por el periodo comprendido entre el cinco de junio de dos mil quince al cuatro de septiembre de dos mil quince.

10.10. A fojas sesenta y cinco, corre la “prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo” del periodo correspondiente al cinco de septiembre de dos mil quince al tres de diciembre de dos mil quince.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4882-2018
CALLAO**

**Reposición Laboral por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

10.11. A fojas sesenta y seis, obra la “prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo” que comprende el periodo cuatro de diciembre de dos mil quince al tres de marzo de dos mil dieciséis.

10.12. A fojas sesenta y siete, se adjunta la “prórroga de contrato de trabajo a plazo fijo” correspondiente al periodo cuatro de marzo de dos mil dieciséis al tres de junio de dos mil dieciséis.

Detallados los contratos suscritos entre las partes, corresponderá, ahora, determinar si se ha producido una interpretación errónea de los dispositivos legales denunciados, para lo cual deberá tenerse en cuenta la causa objetiva consignada en dichos contratos.

Décimo Primero: De los contratos suscritos entre las partes, se ha consignado como causa objetiva de contratación, en el contrato primigenio, lo siguiente:

***“PRIMERO.- LA EMPRESA** es una persona jurídica dedicada a la elaboración de alimentos de consumo humano directo, así como de productos para la higiene, además de productos industriales.*

***LA EMPRESA ha incrementado la producción en el Área de envasado de Productos del Molinos Lima, para lo cual requiere contar con mayor mano de obra en dicho sector”.** (Subrayado y resaltado nuestro).*

En la “prórroga” del contrato que corre a fojas sesenta y uno, se ha consignado como “objeto” de dicha “prórroga”, lo siguiente:

***“SEGUNDO.- Como a la fecha señalada para el vencimiento del contrato celebrado con EL/LA TRABAJADOR(A), subsisten aún las causas que motivaron su contratación, incremento de la producción en el Área de Premezclas.** Se hace necesario extender por **3 meses** adicionales la contratación de los servicios de **EL/LA TRABAJADOR(A).** (Subrayado y resaltado nuestro).*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4882-2018
CALLAO**

**Reposición Laboral por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

En las “prórrogas” que corren de fojas sesenta y dos a sesenta y siete, se ha precisado la misma causa para la renovación, que aquella contenida en la prórroga que corre a fojas sesenta y uno.

A partir de dichas precisiones, se ha podido colegir la existencia de “dos causas objetivas” de contratación diferentes. En el contrato primigenio, se hace mención a “*incremento de producción en el Área de envasado*” pero en las renovaciones de contrato, entiéndase “prórrogas”, se hace referencia a “*incremento de la producción en el Área de Premezclas*”, lo cual permite evidenciar la existencia de dos “motivos diferentes” para justificar una contratación e incluso alegar una presunta “prórroga”.

Décimo Segundo: Conforme a lo desarrollado en los considerandos séptimo y noveno de la presente Ejecutoria Suprema y a lo establecido en el numeral 23.4 del artículo 23° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el empleador debe acreditar mediante documentos suficientes, las razones por las cuales suscribió con el trabajador un contrato modal y no uno a plazo indeterminado, con la finalidad de demostrar la validez de las contrataciones y no haber incurrido en un abuso al momento de realizarlas. Siendo así, se procede a analizar la causa objetiva de contratación que justifica la modalidad por la que se le contrató al demandante.

Décimo Tercero: De los pretendidos argumentos esbozados por la demandada para justificar la “causa objetiva de contratación” se ha acompañado a fojas sesenta y ocho, el “comunicado” cursado por el “Jefe de Producción” de la empresa demandada que data del diecinueve de mayo de dos mil catorce, en el que se formula requerimiento de “un trabajador” para que se desempeñe como “ayudante de Planta para Molino Santa Rosa”, a razón de haberse producido un “incremento de producción y embolsado de productos del molino”, conforme se describe en el documento antes acotado.

Sin embargo, el “comunicado” que corre a fojas sesenta y nueve, detalla que se va a cubrir necesidades de personal por “incremento de embolsado de productos del Molino Santa Rosa”, mientras que para el “cese” del actor el “comunicado” que data del veintiuno de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4882-2018
CALLAO**

**Reposición Laboral por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

enero de dos mil dieciséis da cuenta de un “decrecimiento” en la producción en los “últimos seis meses”.

Asimismo, debe precisarse que en los actuados, no obra otra documentación tendiente a acreditar la existencia de la causa objetiva que denuncia la recurrente.

Décimo Cuarto: A partir de los detalles expresados en los considerandos que preceden, se ha podido evidenciar lo siguiente:

14.1. La demandada ha presentado “dos causas objetivas” de contratación diferentes para “contratar” y “renovar” los contratos del demandante, lo cual supone la existencia de una situación de “fraude” en la contratación habida entre las partes. Ello se manifiesta desde que se trata de “áreas” distintas y en las que no se ha podido justificar los presuntos “incrementos” en las Áreas de “molinos”, ni como se modifica al área de “premezclas”. Dichas circunstancias evidencian una clara intención de la demandada por no considerar la verdadera contratación del actor como una de naturaleza indeterminada.

14.2. Los documentos que corren de fojas sesenta y ocho a setenta y uno, tampoco permiten evidenciar la presunta “causa objetiva” de contratación esbozada por la demandada, es así que difieren nuevamente en las “áreas”, así como en las razones por las cuales se habría producido un “incremento” las cuales, además, no han podido ser corroboradas por la demandada en la oportunidad pertinente.

14.3. Conforme a las consideraciones esbozadas, se evidencia que no se cuenta con sustento alguno que permita justificar la contratación del demandante bajo contratos sujetos a modalidad, es así que no se encuentra acreditado un incremento de “producción”, ni de “actividad” menos aún se ha podido corroborar lo que resulta hasta incongruente, que se haya prorrogado los contratos del actor en el año dos mil dieciséis cuando la demandada pretende “sostener” una disminución en el “último semestre”, ello denota con claridad una inconsistencia que pone de relieve la falta de consistencia en sus argumentos, incluso, pone en evidencia el carácter fraudulento con el cual se ha contratado al actor.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 4882-2018
CALLAO**

**Reposición Laboral por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

A partir de las consideraciones expuestas, se advierte que la demandada no ha logrado acreditar la causa objetiva de contratación que conllevó a la suscripción de un Contrato de Trabajo Modal entre las partes, siendo lo objetivo que se contrató al trabajador usando una modalidad que no se condice con la realidad.

Aunado a ello, tampoco se acreditó que se optó por la no continuación laboral del actor por un periodo en que se haya producido una disminución; por el contrario, y conforme al análisis efectuado la demandada no ha podido justificar la “causa objetiva” de contratación.

Décimo Quinto: En consecuencia, no se encuentra acreditada la causa objetiva de contratación, esto es, el presunto “incremento” invocado por la demandada para justificar la contratación modal, lo cual conlleva a que no justifique el tipo de contrato modal celebrado con el actor, desde que la demandada no acreditó fehacientemente la causa objetiva al momento de contratar al demandante evidenciándose un fraude en la contratación a través de los contratos modales, los cuales deberán ser considerados como de duración indeterminada.

Décimo Sexto: Siendo así, la Sala Superior no incurrió en la infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 57º, inciso d) del artículo 77º y el artículo 72º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, deviniendo el recurso interpuesto en **infundado**.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41º de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Alicorp Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito presentado el treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cincuenta a ciento setenta y uno; en

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

CASACIÓN LABORAL N° 4882-2018

CALLAO

**Reposición Laboral por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del veintiocho de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento veintiséis a ciento cuarenta y cuatro; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido con el demandante, **Daniel Fernando Vergaray Vidal**, sobre **reposición laboral por despido incausado y otro**; **interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez**; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

Amhat/yrs