

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

***Sumilla:** Esta modalidad de contratación considera los riesgos o la incertidumbre que implica iniciar una actividad empresarial (se asimila a este inicio, la instalación de nuevos establecimientos o mercados, el inicio de nuevas actividades o el incremento de las actividades) y la necesidad de promover la creación o fundación de empresas, con la consiguiente promoción del empleo.*

Lima, veintiuno de julio de dos mil veintitrés

VISTA la causa número siete mil quinientos cincuenta y seis, guion dos mil veintidós, **LIMA**, en audiencia pública de la fecha y luego de producida la votación con arreglo a ley; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Bustamante Del Castillo**, con la adhesión de los señores jueces supremos: **Ramal Barrenechea**, **Ato Alvarado** y **Yangali Iparraguirre**; y con el **voto en discordia** de la señora jueza suprema **Carlos Casas**, con la adhesión del señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**; se emite la siguiente Sentencia:

El Recurso extraordinario presentado por Corporación Lindley Sociedad Anónima contra la Sentencia de Vista del veintisiete de enero de dos mil veintidós que revocó la sentencia apelada del veintidós de julio de dos mil veintiuno que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada la desnaturalización de los contratos de trabajo y la reposición por despido incausado, confirmó el extremo referido a la nulidad de despido.

I. ANTECEDENTES

Demanda

El veinticinco de julio de dos mil diecinueve el demandante, **Guillermo Hidalgo Alvear**, presenta demanda contra la Corporación Lindley Sociedad Anónima con las pretensiones siguientes:

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- Desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad por incremento de actividad desde el 03/03/2017 al 15/06/2017.
- Se declare incausado el despido y consecuentemente se ordene su reposición.
- Se declare el despido nulo.
- El pago de remuneraciones devengas, intereses legales, costas y costos del proceso.

Los argumentos del demandante son los siguientes:

- a) Ingresó a laborar a la demandada el 03 de marzo de 2017 al 15 de junio de 2019, bajo contratos sujetos a modalidad por incremento de actividades, en el cargo de Ayudante de Almacén en la planta de Pucusana.
- b) No existe causa objetiva real y determinante en los contratos suscritos y tampoco se ha consignado las demás condiciones indispensables de la relación laboral, no habiéndose dado cumplimiento a lo señalado en el artículo 72 y 57 del Decreto Supremo N.º003-97- TR porque la planta de Pucusana no es planta por nuevo establecimiento, sino que se acondicionó para reemplazar a las plantas de Rímac, Zarate y Callao.
- c) Se afilió al Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladoras Corporación Lindley –SINATREL– el 04/06/2019 y producto de ello fui despedido.
- d) Respecto al despido incausado refiere haber sido despedido en forma verbal, sin carta notarial y sin haber cometido falta grave, según la demandada por vencimiento de contrato.

Sentencia N.º 226-2020 / Primera instancia

Resolución del veintidós de julio de dos mil veintiuno que falla declarando infundada la demanda, considerando lo siguiente:

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- a. Se ha cumplido con acreditar que la contratación de la demandante se dió producto de la apertura de la Planta de Pucusana. La inauguración de la planta en referencia se dio el 30 de setiembre de 2015. La modalidad de incremento de actividad, permite la contratación temporal de personal para realizar labores que pueden corresponder al giro principal del negocio, pero para atender un incremento temporal de estas, encuentra ajustada la causa objetiva en torno a la realidad de los hechos y su justificación.

Sentencia de Vista

Resolución número doce del veintisiete de enero de dos mil veintidós, que resuelve:

[...]REVOCAR la Sentencia (...) reformándola se declara FUNDADA en parte la demanda, en consecuencia:

1.- Se ordena a la demandada reconozca la existencia de una relación de trabajo de duración indeterminada (Decreto Legislativo) desde el 03 de marzo de 2017.

Declara que el cese del actor configura como un despido incausado y ordene la reposición en el mismo cargo que venía desempeñando, más el pago costas y costos del proceso [...]

Los argumentos son los siguientes:

- a) La “Nueva Planta de Pucusana” significó para la empresa demandada una inversión de US\$ 200 millones, cuya principal característica era el uso de altas tecnologías para contar con una producción máxima de hasta 1,000 millones de litros de bebidas no alcohólicas al año. Se observa que la planta a partir de enero de 2016 comenzó la producción con seis líneas de producción, las cuales fueron implementadas con nuevas líneas trasladadas de las sedes Zarate y Callao, contando posteriormente con once líneas productivas encargadas de envase de

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

recipientes de vidrio, plástico y producción de gaseosas, aguas, bebidas energéticas, jarabe y jugos. Se trasladaron la Línea 10 desde la Planta Callao para vidrio retornable y la Línea 8 desde la Planta Zarate para aguas PET.

- b) La empresa se encuentra en proceso empresarial destinado a centralizar gran cantidad de sus líneas de producción en la “Nueva Planta de Pucusana”, lo que definitivamente significa la eliminación de cualquier incertidumbre respecto al existe en la apertura del nuevo establecimiento, no habiendo otro modo de explicar del por qué se encuentra en proceso de traslado de las referidas líneas de producción desde otras plantas productoras hacia Pucusana.
- c) Para el año 2016 la demandada llegó a tener un crecimiento de 2.6% con relación al año anterior con la producción de 3000 millones de cajas unitarias de productos de lo que se infiere que la apertura de la indica planta no significó un riesgo potencial en sus inversiones, sino mas bien la consolidación de su giro empresarial.
- d) La sola adscripción del actor al sindicato no genera convicción respecto a una vulneración de la libertad sindical, pues aun cuando se haya determinado la desnaturalización del contrato, a la fecha de afiliación del actor tenía pleno conocimiento que su contrato era uno de naturaleza determinada y que se encontraba próximo a vencer, no existiendo nexo causal entre la afiliación al sindicato y el despido.
- e) Respecto al despido incausado indica que la demandada no ha cumplido con acreditar que el término de la relación laboral se efectuara bajo presupuestos establecidos en la ley, atendiendo a las prerrogativas concedidas por el ordenamiento y la conducta del accionante siendo el término de su relación laboral sin expresar causal alguna.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Causal declarada procedente

Mediante resolución del ocho de noviembre de dos mil veintidós esta Sala Suprema resuelve declarar procedente la causal siguiente:

- Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 57 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

II. CONSIDERANDO

Finalidad del Recurso de Casación

1. En principio, debemos establecer que la Corte Suprema es competente para fallar en casación y que la finalidad de este recurso extraordinario está vinculada a su finalidad nomofiláctica o la adecuada aplicación del derecho objetivo y la observación de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia, tal como puede interpretar a partir de lo dispuesto por el artículo 141 de la Constitución Política de 1993 y del artículo 34 de la Ley N.º 29 497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

2. En un Estado Constitucional, esta finalidad nomofiláctica debe traducirse en la función que ostentan las Salas Supremas, como órganos de vértice, para establecer y fijar la interpretación de las disposiciones normativas en base a buenas razones o, como refiere Taruffo¹, en la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios

¹ Refiere Taruffo al respecto:

Esta no es la de asegurar la exactitud formal de la interpretación, lo que equivaldría a hacer prevalecer la interpretación formalista, en cuanto fundada solo sobre criterios formales, sino la de establecer cuál es la interpretación justa, o más justa, de la norma sobre la base de directivas y de las elecciones interpretativas más correctas (es decir, aceptables sobre la base de las mejores razones)"

Una nomofiláctica formalista no tiene sentido, pues no significaría "defensa de la ley" sino defensa de una interpretación formal de la ley. Por otra parte, la nomofiláctica como elección y defensa de la interpretación justa no significa que no significa que, por esto, este sometida a criterios específicos y predeterminados de justicia material ni mucho menos a criterios equitativos con contenidos particulares. Significa en cambio, la elección de la interpretación fundada en las mejores razones, sean lógicas, sistemáticas o valorativas: bajo este perfil la nomofilaquia es la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales aquella se funda para constituir el elemento esencial, más que la naturaleza del resultado particular que de ella deriva.

TARUFFO, Michele. (2005) *El vértice Ambiguo. Ensayos sobre la Casación Civil*. Palestra Editores Lima 2005. pág. 129.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

sobre los cuales se funda la interpretación de las disposiciones normativas, que deben ser seguidas por todos los jueces de la República.

La contratación laboral en nuestro ordenamiento

3. El derecho al trabajo es un derecho previsto en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú y en este sentido está regulada, entre otros, por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Esta disposición normativa, sobre los contratos de trabajo y la naturaleza de estos, establece lo siguiente:

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.

4. A partir de este dispositivo debemos asumir que nuestro sistema jurídico ha querido privilegiar la contratación de naturaleza indeterminada, a través del establecimiento de presunción *iuris tantum*², que admite prueba en contrario.

5. Debemos establecer que la noción de presunción desempeña un papel importante en la deliberación práctica, por lo que su función cobra, en

² El Tribunal constitucional en la N.º 01789 2013-PA/ TC CUSCO MARITZA FERNÁNDEZ BACA SALCEDO, señala lo siguiente:

3.3.3. (...)

Del artículo transcrito puede extraerse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello este Tribunal, en la STC N.º 01874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental. Como resultado de dicho carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando, a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.

En este sentido, el artículo 4.º de la referida norma legal opera como un límite a la contratación temporal, ya que sólo los empleadores podrán contratar trabajadores con contratos de trabajo sujetos a modalidad "en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece". Es decir, que los contratos de trabajo previstos en el Título II del Decreto Supremo N.º 003-97-TR son tipos contractuales que el empleador puede utilizar para contratar un trabajador por plazo determinado, pues en caso contrario el contrato de trabajo celebrado será considerado como uno de duración indeterminada.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

determinados contextos, relevancia especial. Y esto es así porque las presunciones legales fuerzan a tomar algo como verdadero, bajo determinados supuestos, en ocasiones el derecho interviene y establece reglas en forma de presunciones en virtud de las cuales se “infiere” un hecho controvertido, a partir de ciertos hechos básicos ya establecidos, mientras no se aporte elementos de prueba suficientes en sentido contrario. De este modo, las presunciones indican anticipadamente una respuesta posible a la cuestión controvertida, a los efectos de producir una decisión³.

6. De esta manera, una de las presunciones vigentes aplicables a las relaciones laborales está vinculada a establecer la existencia de un contrato indeterminado en los contratos laborales. Esta presunción debe mantenerse, si es que el empleador no logra desacreditarlo mediante medios probatorios suficientes e idóneos.

7. En este contexto, asumiendo la vigencia de esta presunción, esta Sala Suprema debe establecer que nuestro ordenamiento permite la contratación modal o la contratación a plazo determinado, de manera excepcional, en consideración a ciertas circunstancias especiales, tales como la temporalidad de la actividad, por la accidentalidad y por los denominados contratos de obra o de servicio. Así, por ejemplo, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 señala:

Artículo 53.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Artículo 54.- Son contratos de naturaleza temporal:

a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad;

³ Ullman. Margalit, citado por Mendonca, Daniel. *Presunciones*. P. 83
Véase en: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/10383/1/doxa21_05.pdf

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- b) El contrato por necesidades del mercado;
- c) El contrato por reconversión empresarial.

Artículo 55.- Son contratos de naturaleza accidental:

(...).

Artículo 56.- Son contratos de obra o servicio:

(...)

8. Dentro de estos contratos excepcionales por su “naturaleza temporal” se encuentra el contrato por inicio o incremento de actividad, previsto en el artículo 57 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 :

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.

9. Esta Sala Suprema debe establecer, que esta modalidad de contratación considera los riesgos o la incertidumbre que implica iniciar una actividad empresarial⁴ (se asimila a este inicio, la instalación de nuevos establecimientos o mercados, el inicio de nuevas actividades o el incremento de las actividades) y la necesidad de promover la creación o fundación de empresas, con la consiguiente promoción del empleo. Estos fines son compatibles con una economía social de mercado, el rol que debe

⁴ Son diversos los riesgos que debe enfrentar una empresa y la literatura es extensa.

Los riesgos al emprender un negocio son: 1) Temor al riesgo: es algo natural que te acompañará a lo largo de toda la aventura emprendedora. 2) Falta de adaptación a los cambios del entorno: la falta de flexibilidad en este mundo de cambios, es una forma de asegurarse el fracaso continuo al emprender. 3) No conocer el negocio: los emprendedores se sienten inseguros ante la idea de iniciar su empresa pues no conocen el funcionamiento del negocio. 4) Perder su Dinero: este es uno de los riesgos más comunes que hacen fracasar los nuevos proyectos empresariales radica, precisamente, en desatender las necesidades financieras. 5) No tener clientes: se le considera un riesgo ya que en ocasiones, no se puede tener en cuenta si el producto o servicio cubría realmente una necesidad dentro del mercado. 6) La ubicación del local no es la adecuada: escoger la ubicación de nuestro negocio, se debe de comprobar su visibilidad, su accesibilidad, la cercanía de nuestro público objetivo y las condiciones naturales del mismo. 7) Derivados por la Competencia: al momento de emprender un negocio siempre nos encontraremos con competidores que ofrezcan productos iguales o similares. 8) No Administrar Bien tu Empresa: buscar personas que se comparta la misma visión del proyecto para evitar el fracaso.

En Agustín Caiza, Martha Sagñay Y Marisol Vilca. *Los 8 riesgos más comunes al emprender un negocio*. Véase en: <https://www.gestiopolis.com/los-8-riesgos-mas-comunes-al-emprender-negocio/>

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

desempeñar el estado en la promoción del empleo y el bienestar de los ciudadanos, previstas en el capítulo económico de nuestra Constitución⁵.

10. En este sentido, la duración de la contratación laboral temporal vinculada a la nueva actividad (y las actividades asimiladas a esta idea), no pueden ser determinadas de manera arbitraria, sino que la temporalidad de la contratación debe estar vinculada a la consolidación y continuidad en el funcionamiento de la Empresa, luego de iniciada. Así, por ejemplo, cuando la empresa fundada, ha superado los riesgos que supone el inicio y en consecuencia ha consolidado su funcionamiento, son innecesarios o ajenos a la finalidad de este contrato la celebración de contratos temporales. Sin embargo, en cualquier caso, la contratación laboral por esta modalidad no puede exceder de los tres años.

La desnaturalización de los contratos

11. Antes de ingresar en el análisis de la desnaturalización de los contratos modales, esta Sala Suprema debe establecer que, en el ámbito laboral, no son tolerables las conductas fraudulentas del empleador, cuando estos celebran contratos temporales, en lugar de contratos indeterminados. Tal situación ocurre cuando indebidamente el empleador utiliza estos contratos modales para propósitos ajenos a los señalados por estos contratos temporales con el propósito de sustraerse obligaciones laborales o restringir los derechos de los trabajadores

⁵ Constitución de 1993

Artículo 58.- Economía Social de Mercado

La iniciativa privada es libre. Se ejerce en una economía social de mercado. Bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura.

Artículo 59.- Rol Económico del Estado

El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

12. En estos casos, considerando que esencialmente los contratos laborales son contratos realidad y el hecho de que, por el propio comportamiento del empleador, los contratos modales pueden ser desnaturalizados, resulta necesario establecer los supuestos en que un contrato laboral sujeto a modalidad, puede ser desnaturalizado. Al respecto, el artículo 77 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 señala lo siguiente:

Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;
- 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 la presente ley. (Énfasis nuestro)**

Los hechos determinados por las instancias de mérito

- 13.** De acuerdo a la Sentencia de vista los hechos son los siguientes:
- a) La demandada se encuentra en proceso empresarial destinado a centralizar gran cantidad de sus líneas de producción en la “Nueva Planta Pucusana”, lo que definitivamente significa la eliminación de cualquier incertidumbre respecto al éxito en la apertura del nuevo establecimiento
 - b) Que para el 2016; es decir el año en que apertura la nueva Planta Pucusana, la demandada llegó a tener un crecimiento del 2.6% con relación al año anterior, lo que permite inferir que la apertura de la indicada planta no significó para la demandada riesgo potencial en sus inversiones.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

ANÁLISIS DE LA INFRACCIÓN NORMATIVA

Infracción normativa

14. Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 57 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR

La disposición normativa cuya infracción se alega, señala 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.

15. Los argumentos del recurrente son los siguientes:

- a) Se incurre en error porque el mismo dispositivo establece expresamente que la apertura de un nuevo establecimiento constituye, por sí sola, una causa objetiva de contratación. Por lo que si en el contrato se ha precisado i) cuál era el nuevo establecimiento de la empresa, ii) qué cargo ocuparía en el nuevo establecimiento y iii) que el demandante solo prestaría servicios en el nuevo establecimiento, no cabe duda que conforme a una interpretación correcta la causa objetiva se encuentra justificada.
- b) No solo se precisó a detalle la causa objetiva, sino que también en los hechos la causa que motivó su contratación efectivamente existió.

16. Antes de ingresar en el análisis de la causal de interpretación errónea, debemos señalar que, dentro de las variadas concepciones sobre la

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

interpretación, refiere Guastini⁶ que este implica atribuir sentido a un texto o a una disposición normativa. Esta atribución o dotación de significado a una disposición normativa, en un escenario de ambigüedad y vaguedad del lenguaje, está vinculado al uso de técnicas, criterios o métodos de interpretación y construcción, tales como la interpretación literal, teleológica, sistemática, entre otras.

17. En principio, conforme al fundamento 9 de la Sentencia, debemos establecer que en Estado Constitucional en el que se proscriben las actuaciones arbitrarias, la justificación de esta forma de contratación modal, está vinculada a los riesgos o la incertidumbre que implica iniciar una actividad empresarial⁷ (se asimila a “inicio”, la instalación de nuevos establecimientos o mercados, el inicio de nuevas actividades o el incremento de las actividades) y la necesidad de promover la creación o fundación de empresas, con la consiguiente promoción del empleo. Estos fines, como señalamos, son compatibles con una economía social de mercado.

18. Entiende esta Sala Suprema que el punto en cuestión en torno al artículo 57 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, está vinculado a establecer si constituye una razonable interpretación, establecer que la apertura de un nuevo establecimiento constituye, por sí sola, una causa objetiva de contratación.

⁶ No obstante, refiere también que en el lenguaje de los juristas la palabra “interpretación” sufre una múltiple ambigüedad: es ambigua bajo (al menos) cuatro aspectos (Guastini, 2011, parte i, cap. ii).

Refiere también Guastini:

Sin embargo, en la literatura se encuentra también un concepto más estricto de interpretación. Varios autores distinguen la interpretación propiamente dicha, entendida como solución de dudas sobre el significado, de la (mera) comprensión. Es decir, según esta definición, se interpreta solo cuando no se comprende, y en cambio cuando se comprende no se interpreta (“in claris non fit interpretatio”). Cfr., e.g., Wróblewski, 1983 y 1989; Marmor, 1992; Diciotti, 1999; Lifante, 1999 y 2010. Esta manera de ver (comprometida con una teoría ingenua de la interpretación) suena problemática por varias razones. Entre otras, la siguiente: la comprensión inmediata de un texto parece ser nada más que una forma de interpretación –la interpretación prima facie– distinta, en cuanto tal, de otras formas (distinta, en particular, de la interpretación “all things considered”). Cfr. Diciotti, 1999, cap. IV.

Guastini, Riccardo. *Interpretación y construcción jurídica*. (<http://www.scielo.org.mx/pdf/is/n43/n43a2.pdf>)

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

19. Sobre el punto, en un escenario de vaguedad y ambigüedad, considera este Tribunal que deben considerarse las siguientes interpretaciones, posibles:

- a) La “apertura de un nuevo establecimiento” debe ser interpretada en un sentido literal y de esta manera, toda apertura de nuevo establecimiento justifica una contratación modal. (tesis del recurrente)
- b) La “apertura de nuevo establecimiento”, debe ser interpretada en un sentido más restringido, y está vinculado básicamente a la apertura de un establecimiento adicional, al que tenía el empleador. Bajo esta interpretación, por ejemplo, los cambios de los trabajadores a nuevas sedes (en reemplazo de las anteriores), no puede ser interpretadas como la apertura de un nuevo establecimiento.

20. En el caso, considera esta Sala Suprema que la disposición normativa debe ser interpretada en el segundo sentido, por las siguientes razones:

- a) Considerando el fundamento 9 de la presente resolución, debemos señalar que la justificación de esta modalidad de contratación incide en los riesgos o la incertidumbre que implica iniciar una actividad empresarial (se asimila a este inicio, la instalación de nuevos establecimientos o mercados, el inicio de nuevas actividades o el incremento de las actividades).
- b) Esta incertidumbre que justifica la contratación modal, no está presente cuando existe solo un cambio de local o, como señala la Sentencia de Vista, cuando el objetivo empresarial de la nueva planta es centralizar la gran cantidad de líneas de producción en la Nueva Planta Pucusana.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

21. Como argumento *obiter dicta*, debemos señalar que en el Informe Sede Pucusana de fecha 17 de diciembre de 2019, respecto a los detalles de la producción del periodo 2016 al 2017, refiere que existió un aumento de producción, sucediendo lo mismo en los años 2017 y 2018 en un 37,6 % en volúmenes de producción y que por tal motivo implicó la apertura de una nueva planta.

22. En este sentido, considerando la interpretación efectuada por esta Sala Suprema, sobre el contrato modal en cuestión, debemos establecer que no se ha acreditado la interpretación errónea del artículo 57 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por lo que deviene en **infundada** la causal invocada por la demandada.

III. DECISIÓN

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto por los artículos 36 y 37 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, declararon:

INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por Corporación Lindley Sociedad Anónima, mediante escrito del catorce de febrero de dos mil veintidós, en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del veintisiete de enero de dos mil veintidós que revocó la sentencia apelada del veintidós de julio de dos mil veintiuno que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada la desnaturalización de los contratos de trabajo y la reposición por despido incausado, confirmó el extremo referido a la nulidad de despido.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano*, conforme a ley. En los seguidos por Guillermo Hidalgo Alvear contra la Corporación Lindley Sociedad Anónima, sobre desnaturalización de contrato y otros; y los devolvieron.

SS.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

RAMAL BARRENECHEA

ATO ALVARADO

YANGALI IPARRAGUIRRE

rrt/avs

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por el señor juez supremo RAMAL BARRENECHEA fue dejado oportunamente en Relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose el referido voto suscrito a la presente resolución.

EL VOTO EN DISCORDIA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA CARLOS CASAS, CON LA ADHESIÓN DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO YRIVARREN FALLAQUE, ES COMO SIGUE:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Corporación Lindley Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el catorce de febrero de dos mil veintidós, que corre en fojas ochocientos veintinueve a ochocientos cuarenta y tres, contra la **sentencia de vista** del veintisiete de enero de dos mil veintidós, que corre en fojas ochocientos siete a ochocientos veintidós, que **revocó** la **sentencia de primera instancia** del veintidós de julio de dos mil veintiuno, que corre en fojas seiscientos sesenta y cinco a seiscientos setenta y cinco, que declaró

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

infundada la demanda, y **reformándola** declararon **fundada en parte** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Guillermo Hidalgo Alvear**, sobre **desnaturalización de contratos y otros**.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución del ocho de noviembre de dos mil veintidós, que corre de fojas cuarenta y seis a cincuenta del cuaderno formado, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso extraordinario interpuesto por la siguiente causal: ***Interpretación errónea del artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.*** Correspondiendo emitir pronunciamiento sobre la citada causal.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

Antes de establecer si se ha incurrido o no en la infracción normativa antes reseñada, corresponde realizar un resumen de la controversia suscitada:

- a) **Pretensión demandada.** Se verifica del escrito de demanda, que corre de fojas dos a diecisiete, el actor pretende que se declare la desnaturalización de los contratos de trabajo por incremento de actividad desde el tres de marzo de dos mil diecisiete hasta el quince de junio de dos mil diecinueve, así como la declaración de un despido nulo por causal establecida en el inciso a) del artículo 29° del D.S N° 003-97-TR por haberse sindicalizado al sindicato SINATREL y de forma subordinada por despido incausado; y, como consecuencia de ello, se disponga la reposición a su puesto de trabajo en calidad de

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Ayudante de Almacén; adicionalmente solicita pago de remuneraciones devengadas, CTR, prestaciones de salud e intereses legales, costas y costos.

- b) Sentencia de primera instancia.** El Vigésimo Juzgado Especializado Permanente del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima través de la sentencia del veintidós de julio de dos mil veintiuno, declaró **infundada** la demanda.

Refiere principalmente que, el contrato de trabajo por inicio o incremento de actividad empleado para la contratación del actor (apertura de nuevo establecimiento) fue celebrado de acuerdo con la normativa laboral vigente, y se cumplió con consignar de manera expresa que la contratación tenía una finalidad transitoria porque se sustentaba que la demandada en atención al nuevo establecimiento ubicado en el Distrito de Pucusana, conformada por instalaciones modernas y con tecnología innovadora en las líneas de producción le permitirá el incremento de la fabricación de sus productos.

- c) Sentencia de segunda instancia.** La Segunda Sala Laboral de la citada Corte Superior de Justicia, mediante sentencia del trece de julio de dos mil veintiuno, que corre en fojas ochocientos siete a ochocientos veintidós, **revocó la sentencia apelada, y reformándola** declararon **fundada en parte** la demanda.

Indica principalmente que, la demandada se encuentra en proceso empresarial destinado a centralizar gran cantidad de sus líneas de producción en la “Nueva Planta Pucusana”, lo que significa la

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

eliminación de cualquier incertidumbre respecto al éxito en la apertura del nuevo establecimiento; así también, tampoco explica el por qué la demandada se encuentra en proceso de traslado de las referidas líneas de producción desde otras plantas productoras hacia Pucusana, además de las nuevas líneas ya instaladas.

Asimismo, señala que, la causa objetiva que sostiene la contratación modal del actor, no encuentra reflejo en la realidad, pues como se ha detallado, la eventual incertidumbre respecto al éxito en la apertura de la Nueva Planta Pucusana” no ha existido como tal, pues desde un inicio su puesta en funcionamiento significó la consolidación del éxito productivo de la demandada.

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa se produce con la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación; debiendo entenderse que dicha infracción subsume las causales de interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento

El tema en controversia está relacionado a determinar si los contratos de trabajo sujetos a modalidad por incremento de actividad, celebrados entre las partes se encuentran desnaturalizados o no.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Cuarto. Las infracciones declaradas procedentes está referida a la: ***Interpretación errónea del artículo 57º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR***, que prescribe:

“Artículo 57º. Contrato por inicio o incremento de actividad

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“.

Quinto. Naturaleza jurídica de la contratación laboral sujeta a modalidad

Los contratos modales se determinan por su temporalidad y excepcionalidad, en tanto que el contrato de duración indeterminada se define por la continuidad y permanencia de las labores de un trabajador estable. En ese sentido, la contratación modal es una excepción a la norma general, que se justifica por la causa objetiva que la determina; por consiguiente, mientras exista dicha causa podrá contratarse hasta por el límite de tiempo previsto para cada modalidad contractual, contenida en el Título II del referido Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (artículos 53º al 56º).

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sexto. Los contratos de trabajo por inicio o incremento de actividades

Sobre el particular, el contrato de incremento o inicio de actividad es la negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de contratar al trabajador 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 incrementa las actividades ya existentes, lo que de por sí importa un incremento de actividad.

Estas nuevas actividades o el aumento de las ya existentes, tienen un carácter incierto, motivo por el cual, solo pueden tener un periodo máximo de tres años.

Séptimo. En el contrato de trabajo por este tipo de modalidad, se debe establecer la causa objetiva, la cual deberá señalarse de forma clara y precisa qué actividad de la empleadora ha sido incrementada, a fin de que se justifique la contratación temporal; en consecuencia, corresponde proporcionar los elementos probatorios suficientes para que demuestre las razones por las cuales se contrató bajo un contrato modal y no una a plazo indeterminado.

Octavo. Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad

La desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se ciñen en los siguientes supuestos: **a)** Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; **b)**

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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 la presente ley.

Noveno. Solución del caso concreto

De la lectura del recurso de casación, la parte recurrente señala, entre otras cosas, que: “(...), *no solo se precisó con detalle la causa de contratación del demandante en su contrato de trabajo, sino que, en los hechos, la causa que motivó su contratación efectivamente existió, (...)*”.

Sobre el particular, se tiene que, el demandante ha prestado servicios en favor de la empresa demandada desde el tres de marzo de dos mil diecisiete hasta el quince de junio de dos mil diecinueve, ocupando el cargo de Ayudante de Almacén, mediante el contrato de trabajo sujeto a modalidad por inicio o incremento de actividad (apertura de nuevo establecimiento) conforme se verifica de fojas veinticuatro a cuarenta y uno.

Décimo. Al respecto, de la revisión de los contratos modales suscritos entre las partes, se advierte que en la *Cláusula Segunda*, se consignó como causa objetiva de la justificación de la contratación lo siguiente:

“Las partes reconocen que LINDLEY tiene un nuevo establecimiento ubicado en el distrito de PUCUSANA, denominado "Nueva Planta Pucusana". Esta planta ha requerido una inversión cercana a los US\$200 millones para su construcción,

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

conformada por instalaciones modernas y con tecnología innovadora en sus líneas de producción que le permitirán incrementar la fabricación de gaseosas, aguas, aguas saborizadas, bebidas hidratantes y bebidas energizantes. Asimismo, la planta en mención cuenta con sistemas de gestión y de procesos que reducen su huella ambiental y permiten que la producción cumpla con los más altos estándares de calidad de la industria.

La Nueva Planta Pucusana cuenta con seis líneas de producción de alta tecnología y una capacidad de producción de hasta 1,000 millones de litros de bebida al año, requiriendo LINDLEY operarios para las actividades productivas de la Nueva Planta Pucusana; pero, también empleados para las áreas de gestión y/o administrativos de la Nueva Planta Pucusana, en materias financiera, contable, logística, administrativa, humana y de soporte. Estas circunstancias representan un incremento de las actividades que desarrolla LINDLEY, razón por la cual requiere atender estas últimas con personal adicional al ya existente.

En este sentido, actualmente, LINDLEY tiene la necesidad transitoria de contratar un trabajador que se desempeñe en el nuevo puesto de trabajo de AYUDANTE DE ALMACEN, quien solo laborará en el nuevo establecimiento, la Nueva Planta Pucusana, para cubrir las nuevas actividades relacionadas con dicho puesto, conforme al perfil y descripción de puesto que se entrega a EL TRABAJADOR. Por su parte, EL TRABAJADOR declara reunir las características requeridas

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

por LINDLEY para el puesto temporal y estar dispuesto a prestar servicios por el plazo pactado más adelante.

En este sentido, existiendo nuevas actividades para LINDLEY derivadas del nuevo establecimiento, la Nueva Planta Pucusana, las partes deciden celebrar el presente contratar a plazo fijo, bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad a efectos que EL TRABAJADOR preste servicios de forma transitoria como AYUDANTE DE ALMACEN en el plazo acordado; conforme a las directivas que determine LINDLEY y a las estipulaciones contenidas en el presente contrato. EL TRABAJADOR acepta expresamente que laborará en un puesto de trabajo temporal y, a su vez, entiende y reconoce que la temporalidad se justifica en el Inicio de la Nueva Planta Pucusana, es decir, por la apertura de nuevo establecimiento. (...)

De lo descrito, se aprecia que en el contrato sujeto a modalidad y sus renovaciones suscritas entre las partes, se han establecido que la causa objetiva se justifica en la apertura de una nueva planta de la demandada, denominada “Nueva Planta Pucusana”.

Décimo primero. Sobre ello, estando a lo mencionado por el juzgado de origen en el considerando 12 de la sentencia de primera instancia, la apertura de la nueva planta fue inaugurado en setiembre de dos mil quince, y empezó su producción en enero de dos mil dieciséis, extremo que ha sido ratificado por la Sala Superior y no cuestionado por la parte demandante; razón por la cual, además de que la contratación del actor se encuentra dentro del plazo de duración máxima que establece la causal denunciada,

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

también se tiene que la esencia de la modalidad empleada para el caso en concreto es la apertura de un nuevo establecimiento, el cual fue debidamente indicado en los contratos suscritos con el actor.

Décimo segundo. Entonces, se aprecia que la causa objetiva empleada para la contratación del demandante, se encuentra justificada y con arreglo a ley, pues consiste en el inicio de una nueva actividad por apertura de un nuevo establecimiento, encontrándose de ese modo demostrado en qué consiste la expansión de la actividad económica de la demandada, la cual estaba relacionada con el uso de altas tecnologías que tiene la Nueva Planta Pucusana, para la atención de seis líneas de producción de alta tecnología y una capacidad de producción de hasta mil millones de litros de bebidas al año; extremo que guarda relación con lo determinado por las instancias de mérito, respecto el aumento de producción de la demandada, lo cual además no ha sido cuestionado por la parte demandante; en ese sentido, se ha precisado e identificado en que consiste la temporalidad de la contratación del actor.

Décimo tercero. En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en 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; en consecuencia, el presente recurso resulta ***fundado***.

Por estas consideraciones:

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 7556-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

DECISIÓN

NUESTRO VOTO es porque se declare **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Corporación Lindley Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el catorce de febrero de dos mil veintidós, que corre en fojas ochocientos veintinueve a ochocientos cuarenta y tres; en consecuencia, **SE CASE, la sentencia de vista** del veintisiete de enero de dos mil veintidós, que corre en fojas ochocientos siete a ochocientos veintidós; **y actuando en sede de instancia: SE CONFIRME** la **Sentencia apelada** del veintidós de julio de dos mil veintiuno, que corre en fojas seiscientos sesenta y cinco a seiscientos setenta y cinco, que declaró **infundada** la demanda; **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Guillermo Hidalgo Alvear**, sobre **desnaturalización de contratos y otros**; y se devuelvan.

SS.

YRIVARREN FALLAQUE

CARLOS CASAS

Jolla

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por los señores jueces supremos YRIVARREN FALLAQUE y CARLOS CASAS fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose el referido voto suscrito a la presente resolución.