



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

CASACIÓN LABORAL N° 15383-2015
LAMBAYEQUE
Desnaturalización de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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

Lima, quince de junio de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número quince mil trescientos ochenta y tres, guion dos mil quince, guion **LAMBAYEQUE**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Unión de Cervecerías Peruana Backus y Johnston S.A.A.**, mediante escrito presentado el uno de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas setecientos cuarenta y uno a setecientos sesenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dieciocho de agosto de dos mil quince, que corre en fojas setecientos veintidós a setecientos treinta y uno, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha cinco de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas seiscientos veintiséis a seiscientos treinta y seis, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Nolberto Rubí Rodríguez Ávalos**, sobre desnaturalización de vínculo laboral y reposición.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la empresa demandada se declaró procedente mediante Resolución de fecha diecinueve de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochenta y tres a ochenta y seis, del cuaderno de casación, por las causales de:



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

CASACIÓN LABORAL N° 15383-2015
LAMBAYEQUE
Desnaturalización de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas treinta y siete a cincuenta y uno, subsanada en fojas cincuenta y nueve a sesenta y tres y, sesenta y cinco a sesenta y nueve, el actor solicita su reposición, al haber sido objeto de despido incausado, el quince de noviembre de dos mil trece, por la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad; en consecuencia, el pago de remuneraciones y beneficios sociales devengados; más intereses legales, con costas y costos del proceso.

Segundo: El Juez del Juzgado Mixto Unipersonal Penal de Motupe de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante Sentencia de fecha cinco de diciembre de dos mil catorce, declaró fundada la demanda, al considerar que en los contratos suscritos entre las partes se ha obviado especificar con detalle la causa objetiva determinante que justificó la contratación temporal del demandante; asimismo, sostiene que los motivos de contratación temporal han



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

**CASACIÓN LABORAL N° 15383-2015
LAMBAYEQUE
Desnaturalización de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

sido señalados de manera genérica, sin haberse especificado cuál es la variación sustancial de la demanda en el mercado, limitándose en señalar únicamente que la cervecería ha efectuado estudios de mercado sobre nuevos productos, sin indicar cuáles o qué productos se van a lanzar, máxime si los mismos venían produciéndose e introducido al mercado.

Refiere además que al haberse señalado de manera ambigua y genérica la causa objetiva de contratación temporal, ni haber precisado el incremento sustancial y eventual de la actividad comercial, se ha producido la desnaturalización de los contratos, conforme lo previsto en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; asimismo, sostiene que la desnaturalización ha sido determinada por la Dirección Regional de Trabajo, razón por la que los contratos suscritos entre las partes, no pueden ser considerados como de servicio específico, toda vez que la demandada los ha simulado para evadir normas laborales que obligan a una contratación a tiempo indeterminado.

Tercero: El Colegiado de la Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha dieciocho de agosto de dos mil quince, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, argumentando que los contratos y prórrogas suscritos entre las partes no pueden ser considerado como de duración determinada puesto que, las cláusulas que intentan justificar la contratación, resultan ser genéricas, en tanto no explicitan los estudios de mercado, los productos cuya elaboración hace necesaria la contratación, el número de trabajadores necesarios para realizar el incremento proyectado.

Asimismo, precisa que en todos los contratos se hace referencia a la aceptación de sus productos, lo que denota la idea que los mismos ya habían recibido la aceptación del mercado, lo que no es compatible con la modalidad contractual que



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

CASACIÓN LABORAL N° 15383-2015
LAMBAYEQUE
Desnaturalización de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO - NLPT

reside en la incertidumbre del mercado al que se lanza la nueva actividad o su incremento proyectado.

Refiere también que no se ha especificado cual es la variación sustancial de la demanda en el mercado, limitándose en señalar que la cervecera ha efectuado estudios de mercado sobre nuevos productos, sin indicar que productos serían lanzados, máxime si los mismos se venía produciendo e introduciendo en el mercado; sostiene también que si bien la demandada ha presentado memorias anuales, ellas no detallan los estudios de mercado que sustentan la decisión empresarial con precisión del proyecto y monto a invertir, el volumen de la producción proyectada, ni el número de operarios o trabajadores necesarios para la ejecución del proyecto.

Finaliza su argumentación en el hecho de que no se ha consignado la cláusula objetiva determinante de la contratación, por lo que se ha producido la desnaturalización de los contratos conforme a lo previsto en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Cuarto: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación. Además, 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° 15383-2015
LAMBAYEQUE
Desnaturalización de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Quinto: Las causales declaradas procedentes, se encuentra referidas a: ***infracción normativa de los artículos 57°; 72° e in ciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.***

Al respecto, debe tenerse en cuenta que los dispositivos legales invocados serán resueltos de manera conjunta, considerando los cuestionamientos formulados en el recurso extraordinario de casación.

Ahora bien, el **artículo 57°** de la norma antes acotada, prescribe 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”.

De otro lado, el **artículo 72°** de la norma antes acotada prescribe:

“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”.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que el **inciso d) del artículo 77°** de la norma antes citada, sostiene:



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

CASACIÓN LABORAL N° 15383-2015
LAMBAYEQUE
Desnaturalización de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO - NLPT

“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”.

Sexto: La empresa recurrente sostiene en su recurso de casación que la causal objetiva de contratación ha sido precisada en los diversos contratos suscritos con el demandante; asimismo, refiere que su representada ha explicitado que el incremento de la actividad productiva es coyuntural y no permanente.

Respecto de las causales de desnaturalización, precisa que no se ha presentado, en el decurso de la relación laboral, supuesto alguno contenido en el artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, no siendo fraudulento, ni simulado, porque la causa objetiva si existió.

Finalmente, con relación al artículo 57° del dispositivo presuntamente infraccionado, sostiene que dicho dispositivo no ha sido aplicado por el Colegiado y que ha sido relegado pese a que el incremento de actividades si se ha producido y reconocido por el Colegiado Superior.

Sétimo: Sobre los contratos sujetos a modalidad

En nuestro sistema laboral podemos advertir que la legislación ha prestado especial atención a la temporalidad de la contratación, es así que ha previsto como mecanismo que la contratación se presume indeterminada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto



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

CASACIÓN LABORAL N° 15383-2015
LAMBAYEQUE
Desnaturalización de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

Frente a dicha presunción, se ha previsto también la celebración de los contratos sujetos a modalidad, como regla excepcional. En efecto, constituyen una excepción a la presunción de contratación laboral indefinida; no obstante ello, su celebración exige el cumplimiento de determinados presupuestos, cuya inobservancia puede conllevar a la invalidez del acto, con las consecuencias jurídicas que estas puedan generar.

A partir de ello, podemos considerar que los contratos sujetos a modalidad son contratos atípicos, dada la naturaleza determinada o 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.

Octavo: Entre las características más relevantes que podemos hallar entre 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 no 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; c) en cuanto al plazo



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

CASACIÓN LABORAL Nº 15383-2015
LAMBAYEQUE
Desnaturalización de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO - NLPT

máximo, cada modalidad tiene una duración en función de 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.

Noveno: Contrato de incremento o inicio de actividad

Al respecto, debe tenerse en cuenta que este tipo de contratos puede ser definidos 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 incrementen 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 de 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.

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



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

CASACIÓN LABORAL N° 15383-2015
LAMBAYEQUE
Desnaturalización de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO - NLPT

A modo de conclusión, 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 la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, debe establecer una causa objetiva, es decir, deberá 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.

Décimo: Supuestos de desnaturalización de los contratos de incremento de actividad o inicio de actividad

Se ha dejado establecido que nuestro sistema laboral ha previsto un sistema de contratación sujeta a modalidad y un 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 N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, como son aquellos fijados en los artículos 57° y 72° de la norma citada.

Ahora bien, el incumplimiento de estos requisitos da lugar a que se produzca la desnaturalización de la contratación conforme a los supuestos previstos en el artículo 77° de la norma antes citada; no obstante ello, existen circunstancias que vinculadas a las figuras reguladas por dicho dispositivo, pueden conllevar a que se declare la desnaturalización del contrato; así, 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 de tres años; c) Cuando las empresas, teniendo varios años en el mercado, optan por el



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

CASACIÓN LABORAL N° 15383-2015
LAMBAYEQUE
Desnaturalización de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO - NLPT

contrato por inicio de actividad a personal nuevo que recién se incorpora a sus empresas, en el supuesto que éste tipo de contratos es para el personal nuevo, 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 les 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 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.

Décimo Primero: De acuerdo a lo expuesto, corresponde señalar que las disposiciones contenidas en los artículos 57°, 72° y 77° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, los contratos de incremento de actividad o inicio de actividad debe 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 Texto Único Ordenado de la Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 15383-2015
LAMBAYEQUE
Desnaturalización de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Décimo Segundo: Solución al caso concreto

Habiéndose determinado los alcances generales de los contratos sujetos a modalidad, así como, los requisitos formales para su validez, corresponde analizar el caso de autos para determinar si se ha incurrido en infracción normativa de los dispositivos denunciados.

Al respecto, se debe indicar que el demandante ha prestado servicios mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad por incremento de actividades, los cuales corren en fojas dos a cinco; ahora bien, debe tenerse en cuenta que la cláusula segunda, precisa lo siguiente:

“Considerando el marco de productividad y competitividad que vive el ámbito empresarial y la actual estructura arancelaria que permite la entrada masiva de productos importados, LA EMPRESA optimizó sus sistemas productivos y administrativos de manera que le permitan afrontar con éxito este entorno.

Con tal motivo LA CERVECERÍA ha efectuado estudios de mercado sobre nuevos productos, algunos de los cuales ya venía produciendo e introduciendo de modo incipiente. Estos estudios han demostrado la aceptación de los productos por el público consumidor, por lo que LA CERVECERÍA ha decidido lanzarlos masivamente al mercado. Es por ello que en función a las necesidades de producción requeridas se requiere contratar temporalmente mayor número de personal.”

Asimismo, debe tenerse en cuenta que la Cláusula Tercera de ambos contratos disienten respecto de los motivos que da lugar a la continuación del vínculo laboral; a partir de ello, debe tenerse en cuenta que el contrato de fojas dos, precisa en dicha cláusula que:



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

CASACIÓN LABORAL N° 15383-2015
LAMBAYEQUE
Desnaturalización de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO - NLPT

“La CERVECERÍA convino en contratar (...) bajo la modalidad dispuesta en los artículos 55 inciso b) y 61 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y competitividad Laboral, aprobado por DS N° 003-97-TR, dado que la empresa requirió reemplazar temporalmente a diversos trabajadores quienes estaban participando en el programa de capacitación de la Academia de Manufactura.”

Décimo Tercero: De lo anotado, se aprecia de los contratos suscritos entre las partes que no se ha cumplido con acreditar la causa objetiva que da origen a los mismos; es así que, aun cuando se ha alegado estudios de mercado, así como, el lanzamiento de forma masiva de nuevos productos al mercado; también es cierto, que la demandada no ha cumplido con aportar al proceso los medios probatorios suficientes que permitan establecer que en efecto haya existido la causa que da origen a la contratación temporal; del mismo modo, se aprecia que no existe correlato en el sustento de la prórroga, por cuanto, en un primer momento, la contratación del accionante fue para reemplazar a diversos trabajadores que se encontraban en un programa de capacitación, conforme se desprende del contrato de fojas dos, mientras que en la renovación que corre de fojas cuatro, se hace mención a las necesidades de producción, supuestos que difieren diametralmente, pese a que en ambos contratos, el supuesto radica en un presunto incremento de actividad o inicio de actividad.

Décimo Cuarto: Asimismo, debe advertirse que los contratos suscritos entre las partes no ha cumplido con los supuestos previstos en los artículos 57° y 72° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; razón por la cual, resulta acorde a Ley la desnaturalización bajo el inciso d) del artículo 77° de la mencionada norma.



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

CASACIÓN LABORAL N° 15383-2015
LAMBAYEQUE
Desnaturalización de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Cabe precisar que aun cuando en el expediente obran las Memorias anuales de la demandada, con las que pretende justificar la causa objetiva de la contratación del accionante, debe considerarse que dichos documentos no constituyen prueba indubitable que justifique dicho supuesto debido a que se trata de instrumentos unilaterales, no habiendo aportado otras pruebas documentales que permitan generar causan convicción respecto de los argumentos expuestos por la demandada; en consecuencia, se advierte que dichos documentos no enervan lo expresado en párrafo precedente.

Décimo Quinto: Asimismo, es de precisar que no se encuentra descrita de manera clara y precisa la causa objetiva contemplada en la contratación sujeta a modalidad, referida al plan de capacitación del personal de la demandada, ni el presunto incremento coyuntural, de acuerdo a lo consignado en la cláusula segunda del contrato, que corre en fojas dos, la cual no guarda relación con la contratación; además, que tampoco se corrobora de manera fehaciente la justificación de la contratación, de acuerdo a los medios probatorios actuados en el proceso, requisitos de validez previstos en los artículos 57° y 72° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Décimo Sexto: En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado los dispositivos contenidos en los artículos 57°, 72° e inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, el presente recurso deviene en **infundado**.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 15383-2015
LAMBAYEQUE
Desnaturalización de vínculo laboral y reposición
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Unión de Cervecerías Peruana Backus y Johnston S.A.A.**, mediante escrito presentado el uno de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas setecientos cuarenta y uno a setecientos sesenta y uno; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha dieciocho de agosto de dos mil quince, que corre en fojas setecientos veintidós a setecientos treinta y uno; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Nolberto Rubi Rodríguez Ávalos**, sobre desnaturalización de vínculo laboral y reposición; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

S.S.

HUAMANÍ LLAMAS

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

amhat