



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN
Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo¹
Jirón Nemesio Raez N° 510, El Tambo, Central telefónica (064) 481490

CONTRATO TEMPORAL POR INCREMENTO DE ACTIVIDAD

Sumilla: En los contratos de naturaleza temporal por incremento de actividad, regulados por el art. 57° del TUO del D. Leg. N° 728, se debe establecer la causa objetiva, de forma clara y precisa, respecto a la actividad que ha sido incrementada, a fin de que se justifique la contratación temporal; en consecuencia, al empleador corresponde proporcionar los elementos probatorios suficientes para que demuestre las razones por las cuales se contrató bajo un contrato modal y no uno había necesidad de celebrar uno a plazo indeterminado. Sin perjuicio de lo expuesto, se debe señalar que si bien este tipo de modalidad contractual puede ser fácilmente confundida con el contrato por necesidad de mercado, toda vez que ambas están relacionadas a atender el aumento de la actividad productiva, su diferencia radica en su naturaleza.

Expediente N° 01414-2020-0-1501-JR-LA-02

JUECES : **Corrales**, Uriol y Villarreal
PROVIENE : 2° Juzgado Especializado de Trabajo
GRADO : Sentencia Apelada
JUEZ PONENTE : Edwin Ricardo CORRALES MELGAREJO²

RESOLUCIÓN N° 10

Huancayo, 10 de junio de 2021.

En los seguidos por Ramiro Aventino Rojas Pérez contra la Universidad Continental (UC), sobre proceso de reposición por despido incausado, el Colegiado ha expedido en segunda instancia la:

¹ En el fanpage de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, se publican las sentencias y autos de vista, tablas de audiencias, los artículos de los jueces superiores y se transmiten las audiencias vía Facebook Live. Visítanos en: <https://www.facebook.com/Primera-Sala-Laboral-Permanente-de-Huancayo-CSJJU-105655571483614>

²Juez Superior Titular y Presidente de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, publica parte de sus sentencias, exposiciones y artículos, en las redes sociales siguientes: <<http://ricardocorralesmelgarejo.blogspot.com/>> y <<http://www.facebook.com/ricardo.corrales.35/notes>>



SENTENCIA DE VISTA N° 563 - 2021

I. ASUNTO

Materia del grado

1. Viene en grado de apelación la Sentencia N° 068-2021 contenida en la Resolución N° 6 de fecha 5 de marzo de 2021, obrante a páginas 164 a 179, del Expediente Judicial Electrónico (EJE), que resuelve declarar fundada la demanda, con lo demás que contiene.

Argumentos de apelación

2. La mencionada resolución, es apelada por la parte demandada, mediante recurso que obra a páginas (pp.) 182 y siguientes (ss.) del EJE, cuyos fundamentos del agravio se resumen en indicar lo siguiente:

- a) La sentencia venida en grado no se encuentra debidamente motivada, pues no se consideró que la causa objetiva que sustenta la contratación modal se halla referido al incremento de matriculados; sin embargo, en el año 2020 la UC ha paralizado sus actividades académicas por la emergencia sanitaria que viene atravesando al país.
- b) No se tomó en cuenta que al igual que el demandante, fueron retirados otros trabajadores, acreditándose que el cese se debió por no tener actividades a desarrollar, por lo que no existía la obligación de renovar los contratos.
- c) El incremento de actividad se encuentra debidamente justificado con la comprobación del incremento de alumnado del 15 % cada año.
- d) La desvinculación se debió a la culminación del termino del contrato, y no a un despido incausado, máxime, si no existe reclamo ni constatación alguna que exista un despido por parte de la universidad.

Apelación diferida

3. También, viene en grado de apelación la fijación de puntos controvertidos y admisión de medios probatorios, que tuvieron ocasión en la audiencia de continuación única de fecha 26 de febrero de 2021, y obra en al acta de páginas 144 a 148 del EJE.



Argumentos de apelación

4. El mencionado acto procesal, es apelado por el demandante, mediante recurso que obra a pp. 156 y ss. del EJE, cuyos fundamentos del agravio se resumen en indicar lo siguiente:

- e) Se determinó erróneamente que solo se analizará la desnaturalización de los contratos por el periodo del 1 de enero al 30 de julio de 2020, pese a que en la demanda se pidió la desnaturalización de los contratos desde el 1 de febrero de 2018 al 30 de julio de 2020.
- f) La pretensión de desnaturalización se sustenta en el literal d) del artículo 77 de la LPCL, y los argumentos que la respaldan acusan la falta de causa objetiva desde el primer contrato suscrito.
- g) Se está evitando reconocer al demandante una continuidad laboral desde el 1 de febrero de 2018 al 30 de julio de 2020.
- h) Al fijar erróneamente que solo será materia de análisis el último periodo contractual, se cometió el error de no admitir como medios probatorios los contratos de trabajo suscritos con anterioridad, causando un perjuicio en el derecho de defensa del demandante.

II. FUNDAMENTOS

TEMA DE DECISIÓN:

5. Determinar si:
- La fijación de puntos controvertidos es coherente con las pretensiones sometidas a conocimiento del órgano jurisdiccional.
 - Los contratos sujetos a modalidad por incremento de actividad se han desnaturalizado o no, y si a consecuencia de lo anterior, corresponde ordenar la reposición al empleo del actor.

LAS RAZONES QUE JUSTIFICAN LA DECISIÓN:

DE LA APELACIÓN DIFERIDA

Ámbito de la justicia laboral

6. En nuestro ordenamiento laboral interno, la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), prevé en el Artículo II del



Título Preliminar (TP) que corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

La tutela jurisdiccional efectiva

7. Es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio. En un sentido extensivo, la tutela judicial efectiva permite también que lo que ha sido decidido judicialmente mediante una sentencia, resulte eficazmente cumplido. En otras palabras, con la tutela judicial efectiva no solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino que se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia.

8. El Tribunal Constitucional³, sostiene que cuando el ordenamiento reconoce el derecho de todo justiciable de poder acceder a la jurisdicción, como manifestación de la tutela judicial efectiva, no quiere ello decir que la judicatura, *prima facie*, se sienta en la obligación de estimar favorablemente toda pretensión formulada, sino que simplemente, sienta la obligación de acogerla y

³ EXP. N.º 763-2005-PA/TC



brindarle una sensata como razonada ponderación en torno a su procedencia o legitimidad.

9. No es, pues, que el resultado favorable esté asegurado con solo tentarse un petitorio a través de la demanda, sino tan solo la posibilidad de que el órgano encargado de la administración de Justicia pueda hacer del mismo un elemento de análisis con miras a la expedición de un pronunciamiento cualquiera que sea su resultado. En dicho contexto, queda claro que si, a contrario sensu de lo señalado, la judicatura no asume la elemental responsabilidad de examinar lo que se le solicita y, lejos de ello, desestima, de plano, y sin merituación alguna lo que se le pide, en el fondo lo que hace es neutralizar el acceso al que, por principio, tiene derecho todo justiciable, desdibujando el rol o responsabilidad que el ordenamiento le asigna.

Del proceso laboral

10. El proceso es, por sí mismo, un instrumento de tutela del derecho. Lo grave, se ha dicho, es que más de una vez el derecho sucumbe ante el proceso y el instrumento de tutela falla en su cometido.⁴ El proceso debe ser un medio que sirva para que la sociedad sea cada vez mejor, y no uno que sirva para ayudar a que seamos una cada vez más injusta y peor sociedad. Es el proceso el que debe adaptarse a la sociedad, y no la sociedad al proceso. Por ello debe reivindicarse el hecho que el proceso está al servicio de los hombres y de la satisfacción de sus necesidades, y no al revés.⁵

⁴ COUTURE. Eduardo. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Montevideo, Buenos Aires: Faira, 2002. p. 120.

⁵ Giovanni Priori en: <https://textos.pucp.edu.pe/pdf/4860.pdf>



11. El proceso no existe por sí ni para sí, ni se debe a sí mismo⁶. Por ello, una visión del proceso desde el interior de este hacia él mismo es una mirada huérfana. Un procesalismo introvertido es un procesalismo decadente. El proceso debe ser visto desde fuera de él, para ver cómo él sirve a algo distinto a sí mismo. El procesalismo, entonces, debe ser más bien extrovertido.⁷ El proceso es siempre un medio para alcanzar fines que son distintos a sí mismo. En efecto, a través del proceso se busca que el Derecho objetivo sea aplicado al caso concreto para con ello dar una protección efectiva a las situaciones jurídicas de los particulares, logrando con ello tutelar sus intereses y satisfacer con ello sus necesidades.

12. A partir de todo lo anterior, queda expuesto con absoluta contundencia que el proceso es un instrumento fundamental para conseguir la tutela efectiva de las situaciones jurídicas de los particulares y en la resolución de sus conflictos inter subjetivos, para que lo establecido por el derecho objetivo tenga una real vigencia y para con todo ello lograr una paz social en justicia.

13. En la NLPT, además, su Artículo III del TP establece como fundamentos del proceso laboral, la prevalencia del fondo sobre la forma, interpretando los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observando el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. Ello tiene justificación si nos remitimos al Artículo I del TP del mismo cuerpo normativo, por el cual caemos en cuenta que el proceso laboral, se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, **celeridad, economía procesal** y veracidad.

⁶ Ya en ese mismo sentido se pronunciaba Couture: "(e)l proceso por el proceso no existe". COUTURE, Eduardo. Op. cit.; p. 18

⁷ Giovanni Priori en: <https://textos.pucp.edu.pe/pdf/4860.pdf>



ANÁLISIS DEL CASO

14. Se evidencia de la demanda de pp. 1 y ss. del EJE, que el actor ha sometido a conocimiento del órgano jurisdiccional, como única pretensión principal la reposición en el empleo por configurarse un despido incausado, y como pretensión implícita⁸ la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad por incremento de actividad que suscribió con la UC por el periodo desde el 1 de febrero de 2018 al 30 de junio de 2020.

15. Entonces, era obligación del juez laboral, someter al contradictorio las pretensiones que le fueron sometidas a su conocimiento, y respetando irrestrictamente el principio a la tutela jurisdiccional efectiva, emitir juicio normativo y probatorio respecto a las pretensiones planteadas, en los mismos términos y sin causar desviaciones o alteraciones que adulteren el conflicto que se pretende solucionar, o lo que es peor, luego del proceso, evidenciar la vigencia del conflicto que motivó la acción.

16. Sin embargo, el juez de primer grado, omitiendo su obligación de resolver los conflictos jurídicos que le fueron presentados, decidió analizar la probable desnaturalización de los contratos suscritos, pero únicamente, por el periodo desde el 1 de enero al 30 de junio de 2020, bajo el argumento de que solo se pretende la reposición y no así, el pago de beneficios laborales, lo que llevó a que se declarara improcedente la oferta de medios probatorios destinados a acreditar la pretensión por el periodo del 1 de febrero de 2018 al 31 de

⁸ Facultado por el acuerdo adoptado en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 2013, en cuyo Tema 01: se acordó que: "En virtud al principio tuitivo a los que se contraen los procesos laborales y los que está obligado a observar el juzgador, encontrándonos ante un petitorio implícito, el mismo debe ser objeto de pronunciamiento por el juez, tanto más cuando no debe correr dicho término, sino: tanto más, cuando se ha garantizado el derecho de defensa de la demandada, pues la empleadora no debe correr dichos términos, sino: pues la empleadora cuestiona la pretensión implícita, siendo tratada en la Audiencia y en consideración además a que en esta clase de procesos prevalece las actuaciones orales sobre las escritas, correspondiendo pronunciarse en la sentencia por la pretensión implícita"



diciembre de 2019. Esta decisión, a criterio del Colegiado, causa una grave vulneración al principio de tutela jurisdiccional efectiva, pues, mantiene vigente el conflicto que motivó la acción, al dejar incontestada la amplitud de la pretensión, obligando al actor -de confirmarse la decisión- al inicio de un nuevo proceso para el reconocimiento del derecho invocado, lo que vulneraría los principios pilares por los que se rige la NLPT, de economía y celeridad procesal.

17. Además, el juez omitió valorar que el artículo 77° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), sobre las causales de desnaturalización prescribe que *los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada*, lo que nos permite inferir que, tras la acreditación de una o más causales de desnaturalización, por mandato imperativo de la ley, la relación laboral se convierte en una a plazo indeterminado. En otras palabras, basta con acreditarse la desnaturalización del último contrato de trabajo sujeto a modalidad, para dar por existente una relación laboral a plazo indeterminado, el mismo que computará todo el periodo de labores, por ende, no se entiende el por qué el juez de la demanda decidió enfocar su pronunciamiento, únicamente, en el último periodo de labores.

18. Máxime, si la demandada, mediante escrito de absolución, pp. 63 y ss. del EJE, ejerció su derecho de defensa respecto del integro de la pretensión planteada, es decir, argumentó las razones del por qué celebró los contratos sujetos a modalidad por incremento de actividad, desde el 1 de febrero de 2018 al 30 de junio de 2020, son válidos.

19. Así las cosas, el Colegiado, adopta la decisión de revocar el primer punto controvertido fijado en la continuación de audiencia única, y emitirá juicio normativo y probatorio a fin de determinar la norma aplicable al caso, y si los contratos sujetos a modalidad por



incremento de actividad, suscritos por el actor del 1 de febrero de 2018 al 30 de junio de 2020, se han desnaturalizado o no, a fin de encubrir o no un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por la causal prevista en el literal d) del artículo 77 de la LPCL; y, como consecuencia de ello, también, evaluar la revocatoria de la no admisión como medios probatorios que refieren al integro de los contratos modales que obran en los anexos 1-C y 1-D.

20. La posibilidad jurídica de revocar estos extremos y emitir pronunciamiento de fondo en esta instancia, sin declarar nula la sentencia, se sustenta en la comprobación del legítimo ejercicio del derecho de defensa de la demandada, que tanto en primera como en segunda instancia, refirió que los contratos sujetos a modalidad (el íntegro de ellos) se sustentan en el incremento de alumnos año tras año; además, porque el juez laboral tiene la obligación de resolver el conflicto suscitado con economía y celeridad procesal, privilegiando el fondo sobre la forma, todo ello con una visión de reivindicar el objeto del proceso, sobre la base de una visión del proceso desde el informalismo valorativo⁹, y no así de cierto “procesalismo formalista”.

Conclusión:

21. El colegiado emitirá juicio normativo y probatorio con la finalidad de determinar la norma aplicable en este extremo del caso, y si los contratos sujetos a modalidad por incremento de actividad, suscritos por el actor del 1 de febrero de 2018 al 30 de junio de 2020 se han desnaturalizado o no. Y si fuese lo primero, establecer la realidad de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por la causal prevista en el literal d) del artículo 77 de la LPCL, valorando el conjunto de los medios probatorios que

⁹ Corriente doctrinaria que prefiere el fondo sobre la forma, justificando tal preferencia en valores y principios constitucionales y específicos de la especialidad del Derecho procesal y material en particular, sin caer en decisiones arbitrarias o excesos que afecten el debido proceso.



ofertaron las partes. Por ende, se revoca los extremos apelados en cuanto a la fijación del primer punto controvertido y la admisión de los medios probatorios.

Juicio Normativo

Régimen laboral de la actividad privada

22. Dentro de la normativa laboral de nuestro país existen distintos regímenes laborales, entre ellos se sitúa el régimen laboral de la actividad privada, que establece derechos, beneficios y obligaciones comunes para los empleados y trabajadores del sector privado, esto es, régimen general y además regímenes especiales, los cuales varían en razón de la función de la actividad o sector económico (régimen de exportación, agrario, construcción civil, etc.), asimismo, por el número de trabajadores con el que cuente la empresa (micro y pequeñas empresas).

23. Dicho régimen general, se encuentra regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUOLPCL), en cuyo artículo 4° establece que:

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

24. Determinándose así, que dentro del régimen laboral peruano se opta por una contratación a plazo indeterminado, sin embargo, en el Título II del mismo cuerpo normativo se enlista los distintos contratos de trabajo sujetos a modalidad, que pueden ser celebrados cuando así lo demande las necesidades de la empresa, y la naturaleza temporal, accidental, para obra o servicio específico, excepto los contratos intermitentes o de temporada que por su naturaleza



puedan ser permanentes¹⁰. Por ello, en nuestra normativa laboral la regla es el contrato laboral a plazo indefinido, debiendo entenderse a la contratación temporal como una excepción a la misma.

25. Ahora bien, de acuerdo con el artículo 75° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, los contratos laborales modales pueden ser celebrados por empresas o entidades privadas, empresas del Estado e instituciones públicas, cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada, observando en este último caso las condiciones o limitaciones que se establezcan.

Contrato por incremento de actividad:

26. En cuanto a esta modalidad de contrato temporal, el TUOLPCL a través del artículo 57° prescribe que:

El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquél 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. (Énfasis nuestro)

27. Sobre el particular, el artículo 53 del TUOLPCL, establece claramente que:

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 va a ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

28. Ello debe ser interpretado de manera sistemática, con el literal d) del artículo 77° del mismo cuerpo normativo¹¹, ya que impone una

¹⁰ Artículo 53 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

¹¹ **Art. 77 Desnaturalización de los Contratos**

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:
(...)



sanción legal ante el incumplimiento del artículo precedentemente citado, en el entendido de que los contratos sujetos a modalidad regidos por el principio de legalidad deben cumplir con sus requisitos mínimos como constar por escrito, establecer de manera clara y precisa la causa objetiva que justificó la celebración del contrato.

29. Esto último encuentra asidero, en el artículo 72° del TUOLPCL, cuando señala que: *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.*

30. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en un examen holístico de los enunciados normativos precedentemente citados, ya desde la Casación Laboral N° 3965-2017 Lima, analizando el contrato temporal por incremento de actividades, ha dejado establecido que:

A diferencia de otro tipo de contratos sujetos a modalidad, este tipo de contrato temporal **puede ser utilizado incluso para las actividades permanentes**, ya que está enfocada más que todo a cubrir una situación específica en las empresas, es decir, en proceso de consolidación.¹² (Énfasis nuestro)

31. También, el mismo supremo tribunal, en la Casación Laboral N° 14337-2014 Ica, sostuvo que:

Décimo Séptimo: Al respecto, se debe precisar que si bien la modalidad de los contratos de naturaleza temporal por incremento o inicio de actividad y por necesidad de mercado, pueden ser fácilmente confundidas, toda vez que ambas están relacionadas a atender el aumento de la actividad productiva; sin embargo, su diferencia se circunscribe a su naturaleza, es decir, que **la primera** modalidad contractual **radica en la contratación de trabajadores para asumir nuevas actividades o el aumento de las ya existentes**, por el carácter incierto que puede existir (incertidumbre), facilitando de ser el caso la extinción en caso de fracaso, motivo por el cual, solo pueden tener un periodo máximo de tres años; y **la segunda**

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

¹² Segundo párrafo de considerando sexto.



modalidad contractual **está referida para atender los incrementos coyunturales de la producción, los cuales no pueden ser satisfechas con personal permanente del centro laboral, situación que se origina por las variaciones sustanciales de la demanda.** Es así, que tiene un plazo máximo de cinco años. (Énfasis nuestro)

Conclusión del Juicio Normativo

32. Es de aplicación al caso concreto, los artículos 53 (contratos sujetos a modalidad), artículo 57 (contrato temporal por incremento de actividad), literal d) del artículo 77 (desnaturalización de los contratos bajo modalidad), del TUOLPCL. Todo ello, complementado por la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema en el fundamento sexto de la Casación Laboral N° 3965-2017 Lima y *décimo sexto* de la Casación Laboral N° 14337-2014 Ica.

Juicio Probatorio

33. A efectos de la resolución de la presente controversia, cabe precisar como primer hecho probado que, el demandante laboró para la UC bajo contratos temporales sujetos a modalidad por incremento de actividad desde el 1 de febrero de 2018 al 28 de febrero de 2019, en el cargo de Técnico Asistente de Hardware, pp. 25 a 36, del 1 de marzo al 31 de diciembre de 2019 en el cargo de Auxiliar de Soporte Técnico, pp. 37 a 44, y del 1 de enero al 30 de junio de 2020, como Asistente de Soporte Tecnológico, pp. 45 a 49.

34. Como se puede ver, a lo largo del vínculo laboral el demandante ostentó cargos de nominación diferente, empero, el juez de la demanda, en audiencia única de fecha 28 de enero de 2021, p. 84 y ss. del EJE, dispuso la actuación del medio probatorio de oficio consistente en el manual de organización y funciones (MOF) de los cargos que ostentó el actor, con la finalidad de determinar las funciones que cumplió.



35. Sin embargo, la demandada sólo adjuntó el MOF del cargo de Asistente de Soporte Técnico, omitiendo presentar los correspondientes al de Técnico Asistente de Hardware y Auxiliar de Soporte Técnico, lo que permite dar valor al dicho por el actor en la continuación de audiencia única (26.02.2021), ante la pregunta que le hiciera el juez de la demanda (minuto 00:52:17), indicando que siempre hacía la misma labor, la de instalación de programas, activación de equipos nuevos, apoyo a los docentes y alumnos en las plataformas digitales y soporte técnico en general, además como técnico asumió la labor de reparar los equipos dañados y tramitar las garantías correspondientes. En suma, este es el **primer hecho probado** que acredita las funciones que desempeñaba el actor.

36. Como **segundo hecho probado**, tenemos que la supuesta causa objetiva de los contratos por incremento de actividad siempre fue la misma, veamos:

SEGUNDA: CAUSA OBJETIVA DE LA CONTRATACIÓN

Considerando que EL EMPLEADOR ha incrementado en un 15% el número de alumnos en el año 2017 respecto del año 2016, y se tiene proyectado aumentar este porcentaje para el año 2018 en un 20%, por lo que se requiere incrementar temporalmente las actividades en el área de Recursos Informáticos - Huancayo, por lo que se contrata para dicho fin a EL TRABAJADOR para el cargo de Técnico Asistente de Hardware - UC - Recursos Informáticos.

SEGUNDA: CAUSA OBJETIVA DE LA CONTRATACIÓN

Considerando que EL EMPLEADOR ha incrementado en un 15% el número de alumnos en el año 2018 respecto del año 2017, y se tiene proyectado aumentar este porcentaje para el año 2019 en un 20%, por lo que se requiere incrementar temporalmente las actividades en el área de Recursos Informáticos - Huancayo, por lo que se contrata para dicho fin a EL TRABAJADOR para el cargo de Técnico Asistente de Hardware - UC - Recursos Informáticos - Huancayo.

La causa objetiva que invoca la UC se sustenta, básicamente, en la necesidad de contratar personal para el área de recursos informáticos, ello debido a que se tiene proyectado el incremento de alumnos en un 20% en comparación del año anterior, sin embargo, sobre el particular, el Colegiado advierte dos inconsistencias, la **primera** radica en sustentar la causa objetiva en una proyección de incremento de alumnos matriculados para el año 2019, pero para contratar al demandante por el periodo de enero a junio de 2020, tal como se puede ver de la cláusula segunda del contrato que corre a



pp. 45 y ss. del EJE; y la **segunda** inconsistencia radica en la incompatibilidad de la contratación modal empleada, y es que, el incremento de alumnos en la universidad demandada, no justifica la contratación de personal bajo la modalidad temporal de incremento de actividad, porque no se evidencia el inicio de nuevas actividades (por ejemplo, ofertar no solo educación universitaria, sino también diplomados o estudios de posgrado) o el aumento de las ya existentes (por ejemplo, ya no ofertar 10 carreras universitarias, sino 20); sino más bien, se evidenciaría una de necesidad de mercado, pues lo que se desprende es un incremento coyuntural en la demanda de los servicios educativos universitarios por parte de los usuarios o alumnos, cuyo proceso de consolidación determinará la continuidad o no de la pervivencia de tal modalidad contractual, naturalmente, dentro del plazo legal permitido.

37. Consecuentemente, se encuentra acreditada la existencia de causal de desnaturalización de contrato modal, pues se incurre en la prevista en el literal d) del artículo 77° de la LPCL, debiendo entenderse que entre las partes procesales existió una relación laboral a plazo indeterminado bajo el D. Leg. 728, por ello que, el colegiado advierte que al haber cesado al demandante bajo el argumento de cumplimiento de plazo contractual, en realidad significó la configuración de un despido incausado, correspondiendo ordenar su reposición, de conformidad con la STC N° 1124-2001-AA/TC¹³.

¹³ 12. [...] el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N.º 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización "como única reparación". No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones: a. El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional.



Conclusión del Juicio Probatorio

38. Está probado que el demandante ha laborado a favor de la UC, desde el 1 de febrero de 2018 hasta el 30 de junio de 2020. La demandada no ha cumplido con acreditar las causas objetivas determinantes de la contratación que acredite su temporalidad conforme los requisitos de validez que exige la ley.

Juicio de subsunción

39. En este acápite de la parte considerativa de la sentencia, vamos a corroborar que los hechos demandados encuentran asidero en las normas sustantivas aplicables al caso concreto, así tenemos:

Premisa mayor

Es de aplicación al caso concreto, los artículos 53 (contratos sujetos a modalidad), artículo 57 (contrato temporal por incremento de actividad), literal d) del artículo 77 (desnaturalización de los contratos bajo modalidad), del TUOLPCL. Todo ello, complementado por la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema en el fundamento *sexto* de la Casación Laboral N° 3965-2017 Lima y *décimo sexto* de la Casación Laboral N° 14337-2014 Ica.

Premisa menor

Está probado que el demandante ha laborado a favor de la UC, desde el 1 de febrero de 2018 hasta el 30 de junio de 2020. La demandada no ha cumplido con acreditar las causas objetivas determinantes de la contratación que acredite su temporalidad conforme los requisitos de validez que exige la ley.

Operación

Al no acreditarse el inicio de nuevas actividades o el aumento de las ya existentes, la UC no podía contratarlo bajo contratos modales por incremento de actividad, y al hacerlo, se configuró la causal de desnaturalización prevista en el literal d) del artículo 77° de la LPCL, debiendo entenderse que, desde el 1 de



febrero de 2018 hasta el 30 de junio de 2020, ostentó un contrato a plazo indeterminado.

Conclusión

En consecuencia, el demandante está vinculado a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, al amparo del D. Leg. 728, desde el 1 de febrero de 2018 en adelante, por tanto, no podía ser cesado sino solo por causa justa debidamente comprobada en un procedimiento de despido, hecho que no ocurrió, por tanto, se configuró un despido incausado pasible de tutela restitutoria (reinstalación en el empleo).

Conclusión Final

40. En consecuencia, al advertirse que los puntos controvertidos fijados en continuación de audiencia única, vulneraba el principio de tutela jurisdiccional efectiva y congruencia procesal consagrados en el artículo 139.2 de la Constitución y artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, por economía y celeridad procesal, privilegiando el fondo sobre la forma y reivindicando los fines del proceso, previsto en el artículo I del Título Preliminar de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo¹⁴. El Colegiado decidió emitir juicio normativo y probatorio, sobre la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad por incremento de actividad, suscritos por el actor del 1 de febrero de 2018 al 30 de junio de 2020. Y, al acreditarse la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad por incremento de actividad, subsecuentemente, el demandante ostentó un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por tanto, no podía ser cesado sino por causa justa y luego de un proceso regular interno, hecho que no ocurrió, sino por el contrario, se acreditó la configuración de un despido incausado, por ende, corresponde ordenar su reposición en el trabajo.

¹⁴ Artículo I.- Principios del proceso laboral El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.



III. DECISIÓN

De acuerdo con los fundamentos expuestos y no por los expuestos en parte en la recurrida, la Sala ejerciendo justicia a nombre de la Nación **RESUELVE:**

- 1. REVOCAR** la fijación de puntos controvertidos y admisión de medios probatorios, que tuvieron ocasión en la audiencia de continuación única de fecha 26 de febrero de 2021, y obra en al acta de páginas 144 a 148 del Expediente Judicial Electrónico.
- 2. REFORMÁNDOLA** en la parte pertinente, queda fijado de la siguiente manera:

V. HECHOS MATERIA DE ACTUACIÓN PROBATORIA:

2. HECHOS QUE REQUIEREN ACTUACIÓN PROBATORIA:

- Determinar si los contratos sujetos a modalidad por incremento de actividad, suscritos por el actor del 1 de febrero de 2018 al 30 de junio de 2020 se han desnaturalizado o no a un contrato de trabajo a plazo indeterminado por la causal prevista en el literal d) del artículo 77 del D.S. N° 003-97-TR, al no existir causa objetiva determina ante de la contratación, en su condición de asistente de soporte tecnológico.

VI. ADMISIÓN DE MEDIOS PROBATORIOS:

DE LA PARTE DEMANDANTE:

- Se admiten: anexos 1-C, 1-D, 1-E; 1-F; 1-G

- 3. REVOCAR** la Sentencia N° 068-2021 contenida en la Resolución N° 6 de fecha 5 de marzo de 2021, obrante a páginas 164 a 179 del Expediente Judicial Electrónico, en el extremo que resuelve declarar la desnaturalización del contrato modal por incremento de actividad que vincularon a don RAMIRO AVENTINO ROJAS PÉREZ, con LA UNIVERSIDAD CONTINENTAL S.A.C., por el periodo del 01 de abril del 2020 al 30 de junio del 2020.



4. REFORMÁNDOLA declaran la desnaturalización de los contrato modales por incremento de actividad que vincularon a don RAMIRO AVENTINO ROJAS PÉREZ, con LA UNIVERSIDAD CONTINENTAL S.A.C., por el periodo del 1 de febrero de 2018 al 30 de junio de 2020.

5. LA CONFIRMARON en lo demás que contiene.

NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE.