



EXP. N° 18085-2019-0-1801-JR-LA-07 (Expediente Electrónico)

S.S.:

YANGALI IPARRAGUIRRE

VASCONES RUIZ

GONZALEZ SALCEDO

Juzgado de Origen: 07° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente

Vista de la Causa: 27/05/2022

***Sumilla:** A nivel constitucional, el Tribunal Constitucional ha desarrollado jurisprudencialmente la figura jurídica del Despido Fraudulento, el cual se constituirá cuanto: a) se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, b) se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, e) se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o d) mediante la fabricación de pruebas.*

SENTENCIA DE VISTA

Lima, veintisiete de mayo de dos mil veintidós. -

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente la señora **Juez Superior Vascones Ruiz**; por lo que, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

I. PARTE EXPOSITIVA:

I.1. Objeto de la revisión

Viene en revisión a esta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, **CORPORACION LINDLEY S.A.**, contra la Sentencia N° 119-2022-7° JET contenida mediante Resolución N° 05, de fecha 12 de abril de 2022, en el cual se declaró fundada en parte la demanda, ordenando para ello lo siguiente:

- a) El reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, a consecuencia de la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad; desde el 04 de diciembre de 2017 al 15 de julio de 2019.
- b) Disponer la reposición al puesto de trabajo a consecuencia de la constitución de un despido incausado, el cual deberá realizarse en su mismo puesto de trabajo o en otro de similar categoría.



- c) Carece de objeto emitir pronunciamiento respecto al despido nulo y el pago de las remuneraciones devengadas.
- d) Abonar las costas y costos procesales.
- e) Infundada la oposición contra los medios probatorios del demandante.

I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)

La parte demandante, **CORPORACION LINDLEY S.A.**, en su recurso de apelación, refiere que la resolución impugnada a incurrió en diversos errores, señalado los siguientes agravios:

- i. El Despacho incurre en error de interpretación al momento de invalidar la causa objetiva del contrato temporal de incremento de actividad (con relación al inciso c) del artículo 16°, el artículo 57°, artículo 72°, inciso d) del artículo 77° y el artículo 82° de la LPCL; así como el artículo 86° del reglamento de la LPCL), no evaluar su verdadera naturaleza normativa y sujetarla a una causal de desnaturalización; por cuanto la parte demandante no ha acreditado que la apertura de la planta de Pucusana. (Agravio N° 01)
- ii. No se aprecia una motivación suficiente para poder estimar que el cese de la relación laboral se produjo mediante una irregularidad, pues se cesó la relación laboral a causa de la no renovación del contrato. (Agravio N° 02)

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación.- De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES

SEGUNDO: Sobre la Motivación de las Resoluciones Judiciales.- El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar



debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera¹.

Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa²; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215-2010-PA/TC, N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegiado constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia por el cual:

“(…) La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables” (...) El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión (...)”.

TERCERO: Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegiado sostiene que:

“(…) El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente*
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de*

¹ Idem, Pág. N° 532.

² Ibidem, pág. 532



las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.

- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*
- d) La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.*
- e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).*

De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso (...).”

Conforme a los fundamentos expuestos, se procederá al desarrollo jurídico de cada agravio formulado.

CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECÍFICO

CUARTO: Respecto a la causa objetiva de los contratos sujetos a modalidad. - En materia laboral, la causa objetiva en la contratación es una garantía fundamental que permite establecer la naturaleza del trabajo realizado, con la finalidad de concretar si la



labor desempeñada por el trabajador es de carácter permanente o temporal, o si nos encontramos dentro de los supuestos de Simulación Relativa o Fraude a la Ley.

En efecto, la propia doctrina laboralista³ sostiene que el principio de causalidad de la contratación temporal no es más que una manifestación de un principio de mayor alcance, como es el de estabilidad en el empleo⁴, pues su finalidad siempre ha sido concretar en forma efectiva que el vínculo laboral continúe permanentemente, siempre que el trabajador pueda cumplir adecuadamente con sus obligaciones laborales y no se encuentre sujeto a una falta grave que pueda acarrear un despido justificado; así, se reitera pues, de un lado, se deberá priorizar una clara preferencia por los contratos de trabajo por tiempo indefinido sobre los de duración determinada, y (por el otro) se establecerán reglas que protejan al trabajador frente al despido sin causa o acto desproporcionado⁵.

QUINTO: Por ello, la preferencia por los contratos por tiempo indefinido en la que se concreta la Estabilidad Laboral se instrumentaliza mediante la adopción de criterios objetivos que permitan vincular el tipo contractual con la naturaleza de las labores a desarrollar⁶, los cuales operarán al margen y en sustitución de la voluntad de los contratantes; así, conforme a la presente premisa, lo que determina la opción por un contrato por tiempo indefinido o de duración determinada no serán los intereses de las partes, sino la función a desempeñar, es decir, el tipo de necesidad empresarial que a través del contrato ha de atenderse. De esta forma podrá recurrirse a los contratos de duración determinada cuando la labor a desarrollar sea de alcance limitado en el tiempo, caso contrario, los contratos por tiempo indefinido serán la regla primigenia.

Asimismo, el artículo 27° de la Constitución Política del Perú impone al legislador la obligación de ofrecer una adecuada protección frente al despido arbitrario, de conformidad con los garantías restitutorias declaradas por el TC a través de los expedientes N° 976-2001-AA/TC, N° 1124-2001-AA/TC y N° 0206-2005-PA/TC; en cuanto la existencia de un régimen de protección contra el despido sin causa, no sería capaz de garantizar ese objetivo si las partes tuviesen la posibilidad de determinar libremente la duración del contrato de trabajo⁷, pues dicha protección podría ser eludida por el empleador mediante el sencillo expediente de concertar con el trabajador uno o varios contratos de duración determinada sucesivos.

Por lo que, en materia legislativa, el artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral normado por el D.L. N° 003-97-TR regula:

³ ARCE ORTIZ ELMER, “*Estabilidad Laboral y Contratos Temporales*”, Cuadernos de Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP, 2006, Pág. 10.

⁴ SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, “*Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada*”, Edit. Gaceta Jurídica, Segunda Edición, 2008, Pág. 16-22.

⁵ SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, “*El derecho de estabilidad en el trabajo en la Constitución Peruana*”, en la obra colectiva “*Trabajo y Constitución*” coordinado por Javier Neves Mujica (Director), Cultural Cuzco, Lima, 1989, Pág. 90-100.

⁶ ARCE ORTIZ ELMER, “*Estabilidad Laboral y Contratos Temporales*”, Cuadernos de Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP, 2006, Pág. 08.

⁷ SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, “*Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada*”, Edit. Gaceta Jurídica, Segunda Edición, 2008, Pág. 16-22.



"(...) Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada (...) Si el trabajador continúa laborando después de (...) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley (...)"

En donde la simulación corresponderá la declaratoria de ineficacia de la temporalidad del contrato impugnado.

SEXTO: Al respecto, la Segunda Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República, a través de la Casación N° 16005-2015-Lima, ha señalado en forma clara y concreta que:

"(...) Para efectos de la validez del contrato (...) deberá necesariamente constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, las causas objetivas determinantes de la contratación, y las demás condiciones de la relación laboral, observándose las formalidades previstas en los artículos 72° y 73° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (...) Los requisitos establecidos en las normas acotadas resultan relevantes en la medida que los contratos modales son una excepción a la regla de contratación general, al regirse por el criterio de temporalidad, a diferencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado previsto en el artículo 4° de la norma citada; en tal sentido en la celebración del contrato a plazo determinado se hace necesario verificar la causa objetiva que origina la contratación temporal, por el principio de causalidad". De igual forma, a través de la Casación N° 7277-2016-Moquegua, la Corte Suprema expresa que "Las características más relevantes de los contratos a plazo fijo en la regulación laboral son 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 indefinido (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y convenios colectivos que no excluyen 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, ocupando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal; c) en cuanto al plazo 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 contratación (...)"

Asimismo, en cuanto a las formalidades previstas en la Ley, la Corte Suprema de la República, tal como la recaída en la Casación N° 12961-2014-Cusco ha señalado en forma clara y concreta:

"(...) Para efectos de la validez del contrato (...) deberá necesariamente constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, las causas objetivas determinantes de la contratación, y las demás condiciones de la relación laboral, observándose las formalidades previstas en los artículos 72° y 73° del Texto



Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (...) Los requisitos establecidos en las normas acotadas resultan relevantes en la medida que los contratos modales son una excepción a la regla de contratación general, al regirse por el criterio de temporalidad, a diferencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado previsto en el artículo 4° de la norma citada; en tal sentido en la celebración del contrato a plazo determinado se hace necesario verificar la causa objetiva que origina la contratación temporal, por el principio de causalidad (...)"

SETIMO: Del contrato modal por inicio de actividad. - El artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el D.L. N° 003-97-TR dispone:

"(...) El contrato temporal por inicio 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 (...)"

Por ende, el contrato temporal de **inicio de la nueva actividad** incluirá -implícitamente, desde un marco interpretativo acorde a la Constitución Política del Perú- la asignación de una nueva actividad de carácter excepcional, extraordinaria o no planificada al momento de la determinación del ciclo productivo (al estar muy relacionada con el tipo de incremento de actividades); el cual determinará el marco estructural de una nueva personería jurídica o de nuevos establecimientos o centros de trabajo conforme a un escenario transitorio, en donde un supuesto contrario solamente determinará la constitución de una relación laboral a plazo indeterminado.

Con ello, si se toma como referencia el sustrato orgánico dentro del cual se sustenta la actividad empresarial, se aprecia que la necesidad de constituir una nueva empresa, la apertura de nuevos espacios productivos o establecimientos serán el objeto del presente contrato; bajo causas exclusivamente extraordinarias o coyunturales (respecto a un incremento coyuntural general de las actividades productivas, manera extraordinaria, el cual ocasiona la aperturas de nuevos centros productivos); por cuanto que estas nuevas actividades deberán ser coyunturales y no sujetos a una línea de producción sostenida, al ser ciclos productivos no previstos (pasajeros) y motivados por contextos económicos claramente diferenciados ⁸.

OCTAVO: De esta manera, desde un enfoque constitucional, se podrá advertir que el objeto del contrato por inicio de una nueva actividad se sujetará necesariamente a un contexto no previsto, coyuntural y ajeno a una cobertura sostenida (nuevamente intrínsecamente relacionado con la causal de incremento de actividades); en cuanto a través de los expedientes N° 002766-2010-PA/TC, N° 1567-2017-PA/TC y el N° 03082-2018-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha observado puntualmente lo siguiente:

⁸ ARCE ORTIZ ELMER, “Estabilidad Laboral y Contratos Temporales”, Cuadernos de Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP, 2006, Pág. 28.



“(…) El primer contrato de trabajo suscrito entre las partes denominado por inicio de actividades, en el cual se aprecia que la emplazada ha cumplido con la exigencia legal de “constar la causa objetiva que justifica la contratación temporal”, requisito que resulta de imperiosa necesidad para la validez de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, en concordancia con el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 (…) **Por otro lado el demandante no ha cumplido con acreditar fehacientemente que la emplazada lo hubiese contratado de manera temporal para encubrir una relación laboral que por la naturaleza de los servicios prestados corresponda a una actividad permanente** (…)” (Exp. N° 00855-2013-PA/TC)

“(…) Siendo ello así, al haber justificado la emplazada la utilización de la mencionada modalidad contractual en la existencia de una causa objetiva de carácter temporal, se ha cumplido con la obligación de explicitar en qué sentido el incremento de actividades se ha producido (…) Cabe resaltar que 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 éstas**. Además, específicamente, el artículo 57 del Decreto Supremo 003-97-TR, señala que el plazo máximo de contratación bajo esta modalidad es de tres años (…)” (Exp. N° 1567-2017-PA/TC)

“(…) Cabe resaltar que la modalidad (…) **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**, por lo que no puede considerarse que este hecho suponga la desnaturalización del contrato de trabajo del demandante, más aún si en el presente caso tampoco se ha superado el plazo máximo de contratación previsto para esta modalidad contractual a que contrae el artículo 57 del Decreto Supremo 003-97-TR (…)” (Exp. N° 03082-2018-PA/TC)

NOVENO: Además, en lo que respecta a la **duración del contrato de trabajo modal**, la misma **permite evaluar su relación con la causa objetiva que habilitó su celebración**, situación que debe considerarse en toda contratación modal, es por ello que la determinación del plazo es un requisito esencial para la determinación de su validez; caso contrario, la atingencia que se desprende ante el debido cumplimiento de las formalidades previstas en la legislación laboral permitiría conocer, verificar y controlar las circunstancias de hecho que habilitaron la contratación temporal en la modalidad adoptada, en base a la inmediata aplicación del principio de primacía de la realidad.

Por ello, nuestro Tribunal Constitucional claramente ha señalado que el principio de Primacía de la Realidad es un elemento esencial de nuestro sistema jurídico, por cuanto:

“(…) Es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Tribunal ha precisado, (…) que mediante este principio (…)

En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (…)”⁹.

⁹ Criterios desarrollados en forma clara y expresa por el Tribunal Constitucional a través de los expedientes N° 833-2004-AA/TC y N° 1944-2002-AA/TC.



Por tanto, el cumplimiento de este requisito supone que se consigne de manera clara, detallada y completa las circunstancias por las cuales la necesidad de recursos humanos por parte de la empresa demandada es de carácter temporal y no permanente en el tiempo.

DECIMO: El derecho a la libertad probatoria y a la prueba. - El principio de libertad probatoria surge como contrapartida al principio de prueba tasada, propio del sistema inquisitivo, pues mediante el presente principio se deriva -a su vez- la obligación de todo magistrado de observar el principio de verdad material, dado que el mismo constituye uno de los fines del proceso.

De ello, las partes podrán -mediante cualquier medio- constatar la certeza de sus argumentos dentro del proceso, siempre que no sea ilegal, pues en la estructura de un Estado Democrático de Derecho, la búsqueda de la verdad real es un objetivo que no puede estar por encima de los derechos fundamentales de las partes, de manera que, no se trata de una verdad a ultranza sino obtenida por vías legítimas, sometida a limitaciones y por ello, se dice que lo que se alcanza en un proceso garantista es una verdad eminentemente formalizada. Así, que, en nuestro derecho constitucional, la doctrina afirma que el derecho a la libertad probatoria se parte del supuesto de quien acusa o demanda debe probar judicialmente su pretensión mediante la paridad de condiciones y oportunidades en función del derecho fundamental a la igualdad ya descrito¹⁰.

DECIMO PRIMERO: Ahora, en estricto, el derecho a la prueba es un derecho complejo conformado por diversos derechos constituyentes, dentro de los cuales se encuentra el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, que los mismos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia; de esta manera, la valoración de la prueba deberá debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectivo o adecuadamente realizado¹¹.

Asimismo, nuestro sistema constitucional ha definido que toda prueba, para ser valorada en el proceso, deberá reunir las siguientes características:

- 1) Veracidad Objetiva, en virtud de la cual la prueba debe reflejar de manera exacta lo acontecido en la realidad, ello para asegurar que el elemento probatorio se ajuste a la verdad y no haya sido manipulado.
- 2) Constitucionalidad de la actividad probatoria, la cual prohíbe la obtención, recepción y valoración de pruebas que vulneren derechos fundamentales o transgredan el orden jurídico.
- 3) La utilidad de la prueba, que verifica la utilidad de la prueba siempre que esta produzca certeza judicial para la resolución del caso.

¹⁰ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 500.

¹¹ Ibidem, pág. 525



4) Pertinencia de la prueba, según la cual la prueba se reputará pertinente si guarda relación directa con el objeto de procedimiento¹².

DECIMO SEGUNDO: De esta forma, el Tribunal Constitucional ha delimitado el presente derecho, a través de las sentencias recaídas en los Exp. N° 010-2002-AI/TC y N° 1014-2007-PHC/TC, al momento de señalar:

"(...) En primer término, este Tribunal Constitucional debe recordar que el derecho a la prueba goza de protección constitucional, pues se trata de un contenido implícito del derecho al debido proceso, reconocido en el artículo 139º, inciso 3), de la Constitución Política del Perú (...) Como todo derecho constitucional, el de la prueba también se encuentra sujeto a restricciones o limitaciones, derivadas tanto de la necesidad de que sean armonizados en ejercicio con otros derechos o bienes constitucionales, como de la propia naturaleza del derecho en cuestión. En términos generales, el derecho a la prueba se encuentra sujeto a determinados principios, como son que su ejercicio se realice de conformidad con los valores de pertinencia, utilidad, oportunidad y licitud. Ellos constituyen principios que informan la actividad probatoria y, al mismo tiempo, límites inmanentes a su ejercicio, esto es, derivados de la propia naturaleza del derecho (...) Sin embargo, lo anterior no quiere decir que no puedan establecerse otra clase de límites, derivados esta vez de la necesidad de armonizarse su ejercicio con otros derechos o bienes constitucionales, siempre que con ellos no se afecte su contenido esencial o, en su caso, los principios de razonabilidad y proporcionalidad. En cualquier caso, la posibilidad de justificar válidamente estos otros límites debe basarse en la necesidad de proteger otros derechos y bienes de la misma clase que aquel que se limita(...)".

En ese sentido, el tribunal ha reiterado:

"(...) Existen determinados elementos referidos al tema probatorio, y, específicamente, a la obtención, valoración y actuación de las pruebas en el proceso que deberían ser analizados en cada caso concreto, por lo que, (...) este Tribunal considera pertinente realizar un breve análisis acerca de la validez de las pruebas a la luz de los casos concretos que pudieran presentarse en el corto plazo (...) Al respecto es conveniente realizar la diferenciación entre lo que son la fuentes de prueba y los medios de prueba (...) Pues mientras que las primeras son realidades extra procesales cuya existencia es independiente al proceso, los segundos son actos procesales y por ende constituyen una realidad interna del proceso. De este modo las fuentes de prueba ingresan al proceso para dar lugar a los medios de prueba, pero la nulidad del proceso, dada la diferenciación recién expuesta, sólo puede acarrear la invalidez de los medios de prueba, es decir, la proposición, admisión, práctica y valoración de las pruebas en el proceso, pero no la invalidez de las fuentes de prueba. La validez o invalidez de una fuente de prueba depende exclusivamente de que su obtención se haya llevado a cabo con estricto respeto de los derechos fundamentales (...)".

DECIMO TERCERO: De esta manera, se aprecia que el derecho constitucional a la prueba se sustenta en dos aspectos esenciales, esto es, la utilidad y la pertinencia de la prueba, el cual podrá ser analizado desde la actuación de la propia relación laboral o sobre supuestos anteriores al inicio del mismo, en cuanto tales hechos (sean vigentes o

¹² Ibidem, pág. 526



anteriores) se encontrarán claramente relacionados con determinar si en el caso en concreto se ha producido la figura de la unidad del empleador o a través de la unidad de la decisión dentro de un proceso productivo determinado en los años previos al inicio de la relación laboral, conforme a la eficacia constitucional de la prueba.

Para ello, bastará recordar que el propio órgano de control de la constitución ha reconocido la validez de la eficacia de la prueba sin apreciar necesariamente la constitución temporal de una relación laboral, pues (a través del Exp. N° 6712-2005-HC/TC) se precisó:

*"(...) La eficacia de la prueba (...) radica en la capacidad de toda parte o tercero legitimado en un proceso para producir la **prueba necesaria** que pueda formar la convicción del juzgador sobre la existencia o la inexistencia de los hechos que son o serán objeto de probanza. Así, en su contenido se incluye la posibilidad de su ofrecimiento, su admisión, su actuación, su producción, **su conservación** y su valoración (...)"*

Así, en la referida sentencia, se determinó que:

*"(...) Por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se **asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios** y que éstos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado (...)"*

DECIMO CUARTO: Respecto al caso en concreto (Agravio N° 01).- En lo que respecta a la revisión de los actuados, la **parte demandada** reitera que el órgano jurisdiccional de primera instancia incurre en error de interpretación al momento de invalidar la causa objetiva del contrato temporal de inicio de actividades, no evaluar su verdadera naturaleza normativa y sujetarla a una causal de desnaturalización; por cuanto la parte demandante no ha acreditado que la implementación de la planta productiva de Pucusana haya sido una causal inválida

Ante ello, **el órgano jurisdiccional** ha estimado declarar fundada la demanda de desnaturalización del presente contrato, pues no se ha observado que la actividad desarrollada en la planta de Pucusana ha sido de manera permanente.

DECIMO QUINTO: Ahora bien, de la revisión de los actuados, **este Colegiado Superior** no comparte la posición jurídica por el cual la causal de inicio o incremento de actividades deba estar separada con respecto a la apertura de un nuevo establecimiento; por cuanto que la apertura de un nuevo establecimiento solamente ha sido una modalidad o manifestación del presente tipo de contratación contemplado en el 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el D.L. N° 003-97-TR.



Por consiguiente, si la apertura de un nuevo establecimiento se ha encontrado exclusivamente a la causal de inicio de una nueva actividad o el incremento de la misma (de manera intrínseca); entonces tales modalidades necesariamente estarán sujetas a contextos exclusivamente extraordinarias o coyunturales, mediante necesidades no previstas, el cual ocasiona la aperturas de nuevos centros productivos; por cuanto que, tal como ha señalado la jurisprudencia constitucional precedentemente acotada, la temporalidad del contrato solamente se justificará si las mismas han sido coyunturales y no sujetos a una línea de producción sostenida, al ser ciclos productivos no previstos (pasajeros) y motivados por contextos económicos claramente diferenciados.

DECIMO SEXTO: De esta manera, considerando los siguientes hechos materiales establecidos dentro del presente proceso:

a) Contestación de la demanda

“(...) El demandante pretende desconocer que dicha planta fue inaugurada en setiembre de 2015 y que inició actividades en enero de 2016, lo que es más que insuficiente para que se declare válida su contratación personal, más aún por que fue contratado en el 2018 y su contratación no superó el plazo máximo de contratación (...)”

“(...) Como parte de la expansión de nuestras actividades, decidimos modernizar y ampliar nuestra capacidad de producción, con el objetivo de cubrir la creciente demanda de nuestros productos. Para ello, con una inversión de aproximada de USD\$ 200'000,000.00, en setiembre de 2015, implementamos la NUEVA PLANTA PUCUSANA, cuya principal característica es el uso de altas tecnológicas para contar con una producción máxima de hasta 1,000 millones de litros de bebidas no alcohólicas al año (...)”

“(...) La nueva planta de Pucusana es un nuevo establecimiento que se ha ampliado de forma progresiva, lo que ha supuesto -a su vez- un incremento paulatino de sus capacidades, demostrando que la contratación temporal del demandante fue plenamente válida (...)”

“(...) Consideramos importante mencionar que, además, dicha planta ha experimentado -hasta el 2019- el incremento de actividades, la apertura de nuevas líneas de producción, etc.; conforme acreditamos con las memorias anuales y los cuadros que contienen la información de la Producción Anual y Mensual 2016-2019 (...)”

b) Recurso de apelación

“(...) El artículo 57° de la LPCL no establece que, para este tipo de contratación -apertura de un nuevo establecimiento- deba verificarse la temporalidad de las actividades que se desarrollan (...)”

“(...) El contrato de inició el 04 de diciembre de 2017 y finiquitó el 15 de julio de 2019 (artículo 86 de la LPCL) (...)”



Conforme a ello, de los mismos argumentos y elementos argumentos formulados por la parte demandada (dentro de su contestación de la demanda o su recurso de apelación), se podrá apreciar que la implementación de la planta de Pucusana no ha sido objeto de la implementación de una nueva actividad productiva (independiente a la principal) o un ciclo extraordinario a la actividad principal (relacionado con un contexto productivo no previsto); sino que la misma solamente ha sido la consolidación de su propia actividad principal (en el desarrollo de actividades relacionada con la fabricación de bebidas), el cual la propia parte demandada ha admitido que la misma se ha sujetado a un incremento paulatino de su ciclo productivo desde el año 2015.

DECIMO SETIMO: En base a esto, si la parte demandada ha admitido que la implementación de planta de Pucusana se ha sujetado a un incremento de la actividad productiva principal del propio empleador (conforme a un desarrollo progresivo), entonces la implementación de tal establecimiento (realizado desde el año 2015 en adelante) no podrá justificar constitucionalmente la temporalidad del presente contrato establecido en el artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el D.L. N° 003-97-TR, sujeto a la sola implementación de una planta productora; sino que, en base a que la actividad realizada por el empleador (dentro de la planta Pucusana), tal ampliación solamente había consolidado el ejercicio de la actividad propia del empleador y el cual no ha sido sujeto a un contexto coyuntural que determine una temporalidad de contratación concreta.

Con ello, si es que se aprecia que la actividad productiva ha sido de manera permanente y sujeta a la modalidad ordinaria del empleador a partir del año 2015, entonces no existen argumentos jurídicos suficientes para poder separar la implementación del nuevo establecimiento con los requisitos sustanciales establecidos en el contrato de inicio de actividad o incremento de actividades por parte de la jurisprudencia (tal como lo señalado en los expedientes N° 002766-2010-PA/TC, N° 1567-2017-PA/TC y el N° 03082-2018-PA/TC), con respecto a su pretendida naturaleza temporalidad en relación a la apertura de una nueva planta; en cuanto que el Tribunal Constitucional ha determinado que la validez en este tipo de contratos solamente se deberá sujetar mediante circunstancias extraordinarias, elementos coyunturales y no sujetos a una línea de producción sostenida (en caso se pretenda individualizar nuevamente el objeto de la implementación de la planta).

En consecuencia, si la implementación de la planta de Pucusana no se ha sujetado a una causal extraordinaria o una situación que haya justificado un incremento productivo exponencial que haya ameritado el presente tipo de contrato; entonces este **Colegiado Superior** estima que el presente contrato se ha desnaturalizado, debido a que se ha contratado a la parte demandante para desarrollar un ciclo productivo permanente del empleador, el cual se ha mantenido desde el 2015 en adelante.

DECIMO OCTAVO: Conforme a tales elementos, relacionado a la permanencia de las actividades productivas del empleador y falta de un contexto extraordinario, carecerá de relevancia establecido el plazo de contratación efectuado en el contrato, menor de 05 años (con relación en lo estipulado en el 86° del reglamento de la LPCL); en cuanto que no se ha cumplido con acreditar la causa objetiva del presente contrato de inicio o incremento de nueva actividad (con relación a la implementación de un nuevo



establecimiento), esto es una circunstancia extraordinaria o circunstancial que amerite un tipo de contratación temporal.

Tomando en referencia lo anterior, entonces no se podrá admitir alguna afectación de los artículos 72°, inciso d) del artículo 77° y el artículo 82° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el D.L. N° 003-97-TR; pues el contrato impugnado no ha cumplido con acreditar la causa objetiva que requiere el artículo 57° de la LPCL, tal como lo ha señalado la propia jurisprudencia constitucional.

Por consiguiente, se reitera que la emplazada no ha especificado en forma concreta la causa por el cual el trabajador demandante ha tenido la necesidad de ser contratado en un tipo de labores de naturaleza temporal y no bajo un contrato ordinario de trabajo de naturaleza indeterminada (conforme a la constatación probatoria dentro de este proceso); pues en su objeto contratado no se ha precisado una actividad limitada del servicio o una justificación no razonable que aduzca una simulación en la contratación.

Así, **no será admisible el agravio deducido por la parte demandada**, debiendo confirmarse la sentencia dentro del presente extremo.

.....

DECIMO NOVENO: Sobre la acreditación de una causa justa en materia de Despido.- Respecto al mismo cabe referir que el Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, derecho constitucional que independientemente del régimen laboral que se trate implica dos aspectos: **1)** el acceder a un puesto de trabajo; y **2)** el derecho a no ser despedido sin causa justa contemplada en la Ley, aspecto relevante para estos autos en tanto importa la proscripción de ser despedido salvo por causa justa, brindando protección al trabajador contra el despido arbitrario.

De esta manera, en los artículos 31° y 32° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se regula el procedimiento formal que debe observar todo empleador, cuando un trabajador incurre en la comisión de faltas graves; como una garantía del derecho constitucional del **derecho al debido proceso**, que implica tanto el otorgamiento del trabajador de la real posibilidad del ejercicio de su derecho constitucional de defensa, como la observancia ineludible del principio de inmediatez, así como la motivación de la falta grave en cuestión. De esta manera, si el empleador no respeta el procedimiento previo -tal como es la presentación del pre aviso de despido- la sanción aplicable será inválida y se sujetará a una indemnización por despido arbitrario, para ello, se podrá apreciar que -en la sentencia recaída en el Exp. N° 02939-2012-PA/TC- el TC ha reiterado que:

"(...) El artículo 31° de la referida norma legal establece que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia(...)".



En efecto la falta grave se califica como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral y para su configuración se requiere la concurrencia de tres (3) elementos: *i*) La infracción de los deberes esenciales del trabajador, establecidos en el contrato de trabajo; el cual por su naturaleza reconoce derechos, como también imponer obligaciones que deben ser cumplidos por el trabajador; y en éste último caso debe tratarse de deberes esenciales establecidas respecto del empleador; *ii*) La gravedad de la falta del trabajador; que según el artículo 25° de la LPCL, debe ser “*De tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación*”; para ello se requiere la concurrencia de cuatro elementos calificativos de la falta grave: oportunidad, objetividad, causalidad y proporcionalidad; *iii*) La legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada entonces, no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados, sino también en relación a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.

VIGESIMO: Por ello, para poder determinar la viabilidad jurídica de una indemnización en caso no se observe una causa adecuada o justificada prevista en la ley, se deberá tener presente que la misma ha derivado de una protección constitucional reconocida en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, por parte del Tribunal Constitucional, pues a través de los Exp. N° 1124-2001-AA/TC, N° 976-2001-AA/TC y N° 206-2005-AA/TC (tal como lo referido en el caso Eusebio Llanos Huasco) se ha precisado que:

"(...) El artículo 27° de la Constitución contiene un "mandato al legislador" para establecer protección "frente al despido arbitrario". Tres aspectos deben resaltarse de esta disposición constitucional:

- a. Se trata de un mandato al legislador*
- b. Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección.*
- c. No determina la forma de protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la ley.*

Sin embargo, cuando se precisa que ese desarrollo debe ser "adecuado", se está resaltando -aunque innecesariamente- que esto no debe afectar el contenido esencial del derecho del trabajador. En efecto, todo desarrollo legislativo de los derechos constitucionales presupone para su validez el que se respete su contenido esencial, es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo. Por esta razón, no debe considerarse el citado artículo 27° como la consagración, en virtud de la propia Constitución, de una "facultad de despido arbitrario" hacia el empleador.

Por este motivo, cuando el artículo 27° de la Constitución establece que la ley otorgará "adecuada protección frente al despido arbitrario", debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional. Si bien es cierto que el legislador tiene en sus manos la potestad de libre configuración de los



mandatos constitucionales, también lo es que dicha potestad se ejerza respetando el contenido esencial del derecho constitucional. Una opción interpretativa diferente sólo conduciría a vaciar de contenido el mencionado derecho constitucional y, por esa razón, la ley que la acogiera resultaría constitucionalmente inadmisibile.

Para el Tribunal Constitucional no se trata de emplazar el problema desde la perspectiva de la dualidad conceptual estabilidad absoluta y estabilidad relativa y, a partir de ello, inferir que al no haber consagrado la Constitución vigente -como lo hizo su predecesora de 1979- la denominada estabilidad absoluta, toda protección restitutoria ante un despido arbitrario sería absolutamente inadmisibile. Por el contrario, planteado en términos de derecho constitucional lo que interesa en el análisis es determinar si el contenido esencial de un derecho constitucional como el derecho al trabajo es o no respetado en su correspondiente desarrollo legislativo. Más precisamente, si la fórmula protectora acogida por el legislador respeta o no el contenido esencial del derecho al trabajo".

De esta manera, una causa válida de despido solamente podrá ser alegada, sustentada y ejecutada mediante una sujeción a la normatividad sustantiva vigente, así como en la jurisprudencia laboral ordinaria y constitucional, los cuales prevén como objeto de extinción de la relación jurídica, entre otros, a través de las formas y requisitos permitidos por ley (inciso g) del artículo 16° de la LPCL) y que esté relacionada con la capacidad o conducta del trabajador. Asimismo, en lo que respecta a la configuración de una falta grave, la misma se sujetará necesariamente a lo prescrito en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, previsto en la LPCL.

Con eso, la acreditación del despido, en base a la aplicación de los numerales 23.1), 23.3) y 23.4) del artículo 23° de la NLPT y concordante con el artículo 37° del Texto Único Ordenado de la LPCL, constituirá una carga probatoria impuesta a ambas partes, en donde la acreditación de la causa justa del despido y **el cumplimiento del procedimiento formal del despido le corresponderá exclusivamente al empleador, mientras que la ilegalidad o desproporcionalidad de la misma será a cuenta del propio trabajador.** Asimismo, los artículos 31° y 32° de la propia LPCL (a su vez) regulan el procedimiento formal que deberá observar todo empleador, al ser una garantía del derecho a un debido proceso, que implica tanto el otorgamiento del trabajador de la real posibilidad del ejercicio de su derecho constitucional de defensa, como la observancia ineludible del principio de inmediatez.

VIGESIMO PRIMERO: Sobre la figura jurídica del Despido Incausado desarrollado por la jurisprudencia. - El Despido Incausado, como es de conocimiento público, es una modalidad creada por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, entre los cuales se encuentra el Exp. N° 976-2001-AA/TC (Caso Llanos Huasco), por el cual se ha determinado que se producirá tal tipo de despido si el empleador no acredita una justificación al cese de la relación laboral.

Por ello, con la finalidad de delimitar el tipo de interpretación con de los parámetros de un Despido Nulo, Fraudulento o Incausado; el Tribunal Constitucional ha precisado en forma concreta que la misma se sujetará a la siguiente causa:



"Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique"

Así, mediante aquella modalidad, el demandante no podrá ser cesado por el solo hecho de considerar un supuesto de vencimiento de su contrato o la constitución de una falta grave no formulada; pues la legislación laboral vigente establece que procede el cese de un trabajador por causa justa relacionada con su conducta o su capacidad¹³, siguiendo el procedimiento regulado para tal efecto.

VIGESIMO SEGUNDO: Del caso en concreto (Agravio N° 02).- De los actuados, **la parte demandada** sostiene que la Judicatura ha incurrido en error y ha motivado inadecuadamente al momento de concluir la falta de constitución de un despido incausado; pues se cesó la relación laboral a causa de la no renovación del contrato.

De ello, **el órgano jurisdiccional de primera instancia** ha considerado que no encuentra acreditado la causalidad del contrato temporal, conllevando a una relación laboral a plazo indeterminado; con ello, la no renovación del contrato ha constituido un despido incausado.

VIGESIMO TERCERO: Ahora, de la revisión de los medios probatorios ofrecidos, este **Colegiado Superior** aprecia la inexistencia de una controversia entre las partes sobre el objeto de la causal del despido, pues la misma ha sido la aplicación de una no renovación del contrato, a pesar de encontrarse desnaturalizado conforme a los fundamentos señalados en líneas precedentes.

En ese sentido, si solamente se observa la terminación de una relación laboral a plazo indeterminado, entonces no existe argumento suficiente para poder sostener que tal situación material se encontraría condicionada a la temporalidad del contrato, o que la constitución de un despido arbitrario no se pueda evaluar dentro del presente proceso; por cuanto que se observa que el único objeto de la presente extinción de la relación laboral ha sido la no renovación del contrato.

Por tal razón, se podrá apreciar que, conforme a la constitución de una relación laboral a plazo indeterminado y sujeto al régimen laboral de la actividad privada, correspondiendo la inmediata constitución de un despido incausado; por cuanto se aprecia que el cese de la presente relación laboral no se ha sujetado a una causa justificada o se encuentre prevista en la norma.

Por lo que, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada**; debiéndose confirmar la sentencia en el presente extremo.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado Superior, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

¹³ Artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR de fecha 27 de marzo de 1997.



HA RESUELTO:

1.- CONFIRMAR la Sentencia N° 119-2022-7° JET contenida mediante Resolución N° 05, de fecha 12 de abril de 2022, en el cual se declaró fundada en parte la demanda, ordenando para ello lo siguiente:

- a) El reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, a consecuencia de la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad; desde el 04 de diciembre de 2017 al 15 de julio de 2019.
- b) Disponer la reposición al puesto de trabajo a consecuencia de la constitución de un despido incausado, el cual deberá realizarse en su mismo puesto de trabajo o en otro de similar categoría.
- c) Carece de objeto emitir pronunciamiento respecto al despido nulo y el pago de las remuneraciones devengadas.
- d) Abonar las costas y costos procesales.
- e) Infundada la oposición contra los medios probatorios del demandante.

En los seguidos por **GILBERTO ANGEL MENDEZ RODRIGUEZ** contra la empresa **CORPORACIÓN LINDLEY S.A.**, sobre desnaturalización de contrato y otros; devolviéndose al juzgado de origen. Notifíquese. - **LJBB**