



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

**CASACIÓN N.º 41701-2022  
LIMA  
REPOSICIÓN Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

**Sumilla:** A través del contrato por incremento de actividad el empleador puede incrementar la producción por propia voluntad y no por factores exógenos o coyunturales; como sí ocurre, por ejemplo, en el contrato de necesidad de mercado; sin embargo, este incremento debe estar establecido en el contrato y poderse acreditar.

Lima, dos de junio de dos mil veinticinco

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

vista la causa número cuarenta y un mil setecientos uno, guion dos mil veintidós, guion **LIMA**, llevada a cabo en la fecha; y, luego de verificada la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

**I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN**

Es de conocimiento de esta Sala Suprema, el recurso de casación de fecha ocho de julio de dos mil veintidós, interpuesto por la parte demandante, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], contra la sentencia de vista de fecha trece de junio de dos mil veintidós, que **revocó** la sentencia apelada de fecha siete de abril de dos mil veintiuno, que declaró fundada en parte la demanda; y, reformándola, la declararon **infundada**.

**II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACIÓN**

Mediante resolución de fecha doce de junio de dos mil veinticuatro, esta Sala Suprema declaró la procedencia del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, por las siguientes causales:

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



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

**CASACIÓN N.º 41701-2022  
LIMA  
REPOSICIÓN Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

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

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

**III. CONSIDERANDO**

**PRIMERO. Antecedentes del caso**

- a) **Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda interpuesta por el demandante, tiene como finalidad que, se declare la desnaturalización de los contratos modales por incremento de actividad, por el periodo del seis de febrero de dos mil diecisiete al quince de junio de dos mil diecinueve, que se ordene la reposición a su centro de trabajo, por haber sufrido de despido nulo; el pago de remuneraciones devengadas; y, subordinadamente, pretende la reposición por despido incausado.
- b) **Sentencia de primera instancia:** Mediante sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha siete de abril de dos mil veintiuno, se declaró **fundada en parte** la demanda; en consecuencia, se declaró que la parte demandante estuvo sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada desde el seis de febrero de dos mil diecisiete al quince de junio de dos mil diecinueve; incausado el despido del que fue objeto, se ordeno que la demandada cumpla con reponer el actor en sus labores



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

**CASACIÓN N.º 41701-2022  
LIMA  
REPOSICIÓN Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

habituales, el pago de costos y costas; e **infundado** el extremo referido a la declaración de reposición por despido nulo.

- c) **Sentencia de vista:** La Segunda Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, por sentencia de vista de fecha trece de junio de dos mil veintidós, **revocó** la sentencia de primera instancia antes citada, en el extremo que, declaró **fundada en parte** la demanda; y, reformándola, la declararon **infundada**.

**Respecto al recurso de casación**

**SEGUNDO.** El recurso de casación tiene como fines esenciales la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional de la Corte Suprema de Justicia, conforme se señala en el artículo 384 del Código Procesal Civil; de ahí que la función esencial de la Corte de Casación sea el control jurídico y no el reexamen de los hechos.

Respecto a la causal de infracción normativa, según Rafael de Pina: *“El recurso de casación ha de fundarse en motivos previamente señalados en la ley. Puede interponerse por infracción de ley o por quebrantamiento de forma. Los motivos de casación por infracción de ley se refieren a la violación en el fallo de leyes que debieran aplicarse al caso, a la falta de congruencia de la resolución judicial con las pretensiones deducidas por las partes, a la falta de competencia etc.; los motivos de la casación por quebrantamiento de forma afectan (...) a infracciones en el procedimiento”*<sup>1</sup>. En ese sentido, se entiende que la causal de infracción normativa supone una violación a la ley, la que puede presentarse en la forma o en el fondo<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> De Pina, Rafael. (1940). *Principios de Derecho Procesal Civil*. México: Ediciones Jurídicas Hispano Americana; p. 222.

<sup>2</sup> Escobar Fornos, Iván. (1990). *Introducción al proceso*. Bogotá: Editorial Temis; p. 241.



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

**CASACIÓN N.º 41701-2022  
LIMA  
REPOSICIÓN Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

En ese sentido, el recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter excepcional, cuya concesión y presupuestos de admisión y procedencia están vinculados a los *‘fines esenciales’* para los cuales ha sido previsto, esto es, la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia, como es señalado en el primer párrafo de la presente consideración; siendo así, sus decisiones en el sistema jurídico del país tienen efectos multiplicadores y, a su vez, permiten la estabilidad jurídica y el desarrollo de la nación, de allí la importancia de aquellas.

Del mismo modo, corresponde mencionar de manera preliminar, que la función nomofiláctica del recurso de casación garantiza que los Tribunales Supremos sean los encargados de salvaguardar el respeto del órgano jurisdiccional al derecho objetivo, evitando así cualquier tipo de afectación a normas jurídicas materiales y procesales, y procurando, conforme se menciona en el anotado artículo 384 del Código Procesal Civil, su adecuada aplicación al caso concreto.

**Delimitación del objeto de pronunciamiento**

**TERCERO.** En el presente proceso, es materia de controversia casacional determinar si el demandante fue contratado mediante contrato modal de incremento de actividad válidamente, o por el contrario se encubrió un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

**Sobre las causales declaradas procedentes**

**CUARTO.** Los dispositivos normativos cuestionados en casación establecen:

**Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR:**



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

**CASACIÓN N.º 41701-2022  
LIMA  
REPOSICIÓN Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

*“**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.”*

*“**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.”*

*“**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.”*

**Sobre la contratación laboral en el Perú**

**QUINTO.** El derecho al trabajo consagrado en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, ha servido como base transversal para la construcción del estatuto de protección laboral en nuestro ordenamiento jurídico y es que el contrato de trabajo, dada su naturaleza, amerita un estatuto de protección especial, de carácter tuitivo a favor del trabajador, debido a la asimetría natural y estructural que existe entre el trabajador y el empleador, siendo esta disparidad real, la que justifica que la ley, acuda en ayuda a través de una desigualdad jurídica que permita de alguna manera equilibrar las desigualdades provenientes



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

**CASACIÓN N.º 41701-2022  
LIMA  
REPOSICIÓN Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

de la realidad, a fin de brindar protección constitucional y legal a favor de la parte más débil del contrato de trabajo.

**SEXTO.** Este estatuto de protección laboral está integrado por principios que, como reglas rectoras, informan la elaboración de las normas de carácter laboral y sirven como fuente de inspiración directa o indirecta para la solución de los conflictos laborales ya sea mediante su interpretación, aplicación y/o integración normativa<sup>3</sup>. Bajo este contexto, nuestra legislación laboral ha preferido la contratación laboral a plazo indeterminado frente a la contratación temporal, conforme se desprende del artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, cuyo texto establece lo siguiente:

*“Artículo 4º.- 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” (el resaltado es nuestro).*

Dicha presunción contenida en la disposición normativa antes citada, se sustenta en el hecho de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, el cual no se agota con la ejecución de un determinado acto, sino que tiende a prolongarse en el tiempo, de este modo, resulta lógico que la duración del contrato de trabajo esté garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen<sup>4</sup>, es decir, como quiera que la actividad a la cual se dedica el empleador tiende a prolongarse indefinidamente en el tiempo, resulta natural que la contratación del trabajador

<sup>3</sup> STC 008.2005-AI/TC, fundamento 20.

<sup>4</sup> STC 1397-2001-AA/TC, fundamento 3.



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

**CASACIÓN N.º 41701-2022  
LIMA  
REPOSICIÓN Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

deba, en principio, también tener esa vocación de permanencia (principio de causalidad).

**SÉPTIMO.** En ese sentido, en la legislación laboral peruana existe una preferencia por la contratación laboral a plazo indeterminado, sustentada en los principios de causalidad y continuidad laboral, a través de los cuales, se busca atribuirle la más larga duración a la relación laboral, desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos, de ahí que se afirme que la relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga en el tiempo y se impone sobre el fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución.

**OCTAVO.** De esta manera, por regla general, nuestra legislación ha previsto que la contratación laboral debe celebrarse de manera indefinida, lo que suele conceptuarse como el derecho a la estabilidad laboral de entrada; esto es, la preferencia de la contratación a plazo indefinido sobre la contratación temporal, es decir, en nuestro sistema normativo la contratación laboral a plazo indeterminado viene a ser la regla general, siendo que la contratación modal viene a ser la excepción a dicha regla.

**Sobre los contratos sujeto a modalidad**

**NOVENO.** Respecto al carácter excepcional de la contratación modal, el Tribunal Constitucional, ha señalado que:

*(...) los contratos sujetos a un plazo tienen, por su propia naturaleza, un carácter excepcional, y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley les establece formalidades, requisitos, condiciones, plazos*



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

**CASACIÓN N.º 41701-2022  
LIMA  
REPOSICIÓN Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

*especiales e, incluso, sanciones, cuando, a través de ellos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado” (STC 1397-2001-AA/TC, fundamento 3).*

**DÉCIMO.** Al respecto, el artículo 72 del TUO de la LPCL, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 003-97-TR, se ha encargado de regular las formalidades y requisitos que debe contener los contratos sujetos a modalidad. A saber, el artículo 72 del TUO de la LPCL prescribe que los contratos modales deben 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. Por su parte, respecto a las causas objetivas, debe anotarse que estas dependerán del tipo de contrato modal celebrado, teniendo como basamento el principio de causalidad previsto en el artículo 53 de la LPCL, que dispone:

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

Así las cosas, los contratos modales se determinan en base a su temporalidad y excepcionalidad, mientras que el contrato de duración indeterminada se define por su continuidad y permanencia. En ese sentido, la contratación modal es una excepción a la regla general, por cuanto dicha contratación temporal se justifica por la causa objetiva que la determina; por consiguiente, mientras exista dicha causa, podrá celebrarse válidamente contratos modales hasta por el límite de tiempo previsto por la norma para cada tipo de contrato modal.





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

**CASACIÓN N.º 41701-2022  
LIMA  
REPOSICIÓN Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

**Sobre la desnaturalización de los contratos modales por fraude a la Ley**

**DÉCIMO PRIMERO.** El artículo 77 de la LPCL, regula los supuestos de desnaturalización de los contratos modales, cuyo efecto es precisamente considerar a la relación laboral como uno de carácter indeterminado. Así, la norma en mención prescribe:

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

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido;*
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;*
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;*
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”.** (el resaltado es nuestro)

Así pues, adviértase que un contrato modal se considerará como uno a plazo indeterminado si se configura alguno de los supuestos de desnaturalización regulados en el artículo 77 de la LPCL; siendo claro, por tanto, que el contrato modal celebrado en contravención al orden público acarrea como consecuencia considerar a dicha contratación como una a plazo indeterminado, dado el carácter excepcional de la contratación modal.

**DÉCIMO SEGUNDO.** Al respecto, el fraude a la ley regulado en la norma que precede, se refiere al incumplimiento de los requisitos y/o las formalidades establecidas por el legislador para la celebración válida de un contrato modal, los



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

**CASACIÓN N.º 41701-2022  
LIMA  
REPOSICIÓN Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

cuales son: i) que el contrato modal se celebre por escrito; ii) que se consigne de forma expresa su duración; y, iii) que se consigne de forma expresa las causas objetivas determinantes para su celebración, tal como establece el artículo 72 de la LPCL y que, tratándose de las causas objetivas, estas deberán estar justificadas conforme a lo previsto en el artículo 53 de la LPCL.

**DÉCIMO TERCERO.** En tal virtud, existe fraude a la ley laboral en la celebración de los contratos modales, conforme al artículo 77 inciso d) de la LPCL, cuando la naturaleza de los servicios objeto de contratación corresponda a actividades ordinarias y permanentes, en tanto la contratación modal es excepcional; y como tal, solo procede cuando tiene por objeto el desarrollo de labores de alcance limitado en el tiempo, sea por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o por la concurrencia de determinadas circunstancias previstas por el legislador en cada uno de los contratos modales<sup>5</sup>.

**DÉCIMO CUARTO.** En esa misma línea, también resulta importante precisar que, cuando el legislador exige la consignación de la causa objetiva de contratación como requisito de validez de la contratación modal, esta no puede ser satisfecha con la sola consignación del cargo y del tiempo de contratación, tampoco se satisface dicha exigencia con la enunciación de las funciones a desempeñar por el trabajador contratado, sino que se debe expresar las razones por las que se justifica la contratación modal a la luz de las exigencias legales establecidas por el legislador para el contrato modal a celebrar. Solo consignar el cargo, las funciones o la duración del contrato, desnaturaliza el contrato modal, cualquiera sea la

---

<sup>5</sup> En ese mismo sentido se pronunció el Tribunal Constitucional, en tanto refiere que el contrato modal se desnaturaliza en uno indeterminado por simulación o fraude a la ley, cuando “la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad” (STC 1397-2001-AA/TC, fundamento 4).



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

**CASACIÓN N.º 41701-2022  
LIMA  
REPOSICIÓN Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

modalidad empleada, en tanto ello también constituye un supuesto de fraude a la ley laboral.

**Análisis del caso en concreto**

**DÉCIMO QUINTO.** En el caso de autos, conforme se desprende de la demanda interpuesta, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] pretende su reposición en la Corporación Lindley Sociedad Anónima, en el cargo que venía ocupando como operario de producción. Al respecto, tanto primera como segunda instancia han determinado como hecho probado que el demandante estuvo vinculada con la demandada mediante contratos sujetos a modalidad por incremento de actividad desde el seis de febrero de dos mil diecisiete al quince de junio de dos mil diecinueve; además, el Colegiado Superior a diferencia del juzgado de primera instancia considera que la causa objetiva de la contratación modal del demandante se encontraría justificada.

**DÉCIMO SEXTO.** Al respecto, conforme ha quedado señalado en los fundamentos precedentes, no se encuentra prohibido que la empresa incremente por su propia voluntad su producción o actividad, no obstante, lo que se exige para efectos de justificar este tipo de contratación, además de la incertidumbre, es que dicho incremento se encuentre invocado en el contrato de trabajo y pueda ser acreditado.

En ese sentido, de los medios de prueba que han sido analizado por las instancias de mérito, este Tribunal Supremo no advierte que la producción de la planta de Zarate del año dos mil diecisiete, haya presentado un crecimiento del 6% respecto del año dos mil dieciséis, conforme se consigna en la cláusula de contratación, **no se ha demostrado que haya existido un incremento en la producción en el año dos mil diecisiete**, hecho que resulta relevante para la configuración de la causa objetiva del contrato de trabajo por incremento por actividad.



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

**CASACIÓN N.º 41701-2022  
LIMA  
REPOSICIÓN Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

**DÉCIMO SÉPTIMO.** De la revisión de los contratos suscritos por el demandante, se advierte que fue contratado a través de un contrato modal por incremento, en el cual se indicó:

**CLÁUSULA SEGUNDA: OBJETO Y CAUSA TEMPORAL DE CONTRATACIÓN**

Las partes reconocen que LINDLEY ha tomado la decisión de aumentar su presencia en el mercado de bebidas teniendo como objetivo incrementar el número de consumidores a nivel nacional. Así, durante el año 2016, LINDLEY ha planificado incrementar su producción nacional al menos en un 6% respecto a la producción obtenida a lo largo del año 2015.

De esta manera, LINDLEY aumentará la fabricación de sus productos, tales como gaseosas, aguas, aguas saborizadas, bebidas hidratantes y bebidas energizantes; de tal forma que todo esto le permita llegar al mercado nacional de manera más amplia, incrementar sus ventas de forma significativa respecto a los factores económicos exógenos de la coyuntura actual, y crecer de manera importante su presencia en el mercado de bebidas que es sumamente competitivo.

En este sentido, existiendo un incremento de las actividades realizadas actualmente LINDLEY, en todas sus plantas a nivel nacional, con el objetivo de aumentar la producción de sus productos que le permita llegar a un número mayor de consumidores a nivel nacional, aumentar sus ventas, afrontar la coyuntura económica y crecer su participación en el sector de bebidas que es sumamente competitivo; las partes deciden celebrar el presente contrato a plazo fijo, bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad, a efectos que EL TRABAJADOR preste servicios de forma transitoria como Operario de Producción en el plazo acordado, conforme a las directivas que determine LINDLEY y a las estipulaciones contenidas en el presente contrato. EL TRABAJADOR acepta expresamente que laborará en un puesto de trabajo temporal y, a su vez, entiende y reconoce que la temporalidad se justifica en el aumento de las actividades de LINDLEY.

Por tanto, en virtud al presente contrato y de conformidad con el artículo 57 de la LPCL, LINDLEY contrata a EL TRABAJADOR para que desarrolle temporalmente las labores propias del nuevo puesto de Operario de Producción en la planta Zarate; y, por un plazo temporal de 2 meses y 09 días, que empezará a computarse desde el 06 de febrero de 2017 y, por ende, culminará automática e indefectiblemente el 15 de Abril de 2017, plazo que se encuentra dentro del periodo de contratación para la modalidad de inicio o incremento de actividades, motivo por el cual la duración del contrato está directamente relacionada con las necesidades transitorias descritas en la presente cláusula.

**DÉCIMO OCTAVO.** Ahora bien, de acuerdo con la naturaleza del contrato modal, la contratación del demandante en febrero de dos mil diecisiete se sustentó en un supuesto incremento de la producción correspondiente al año dos mil dieciséis, lo cual carece de lógica. Por ello, este Tribunal Supremo concuerda con lo expuesto en la sentencia de primera instancia, que consideró que la causa objetiva señalada en el contrato no guarda relación con el período real de contratación, resultando impertinente.

**DÉCIMO NOVENO.** Por otro lado, la sentencia de vista impugnada, se sustenta en los informes de producción de los años dos mil dieciséis y dos mil diecisiete; sin embargo, de la simple lectura de dichos documentales se advierte que durante el año dos mil diecisiete existe una menor producción que el año anterior.



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

**CASACIÓN N.º 41701-2022  
LIMA  
REPOSICIÓN Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

**VIGÉSIMO.** De esta manera, los contratos por incremento de actividad del demandante se encuentran desnaturalizados conforme al literal d) del artículo 77 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, referido a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad por simulación o fraude a las normas establecidas, pues la contratación modal del demandante no se encuentra debidamente justificada mediante la causa objetiva de contratación; por lo tanto, la Sala Superior ha incurrido en infracción normativa de los artículos 57, 72 y 77 inciso d) del Decreto Supremo N.º 003- 97-TR.

**VIGÉSIMO PRIMERO.** Por otro lado, respecto al despido incausado, este tipo de despido fue creado por el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el expediente N.º 1124-2001-AA/TC (Caso Fetratel c/ Telefónica) señalando que: *“Ahora bien, el segundo párrafo del artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 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 solo una tutela indemnizatoria”*. Así, se establece la posibilidad de la tutela restitutoria (reposición) si el trabajador invoca la existencia de un despido incausado que en términos de lo regulado por la LPCL equivaldría a una modalidad del despido arbitrario.

**VIGÉSIMO SEGUNDO.** Según lo establecido por el Tribunal Constitucional<sup>6</sup>, el despido incausado se produce cuando 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.

**VIGÉSIMO TERCERO.** Ingresando al caso bajo análisis, este Tribunal Supremo ha determinado en la presente ejecutoria que los contratos de trabajo se encuentran

---

<sup>6</sup> STC N° 976-2001-AA/TC, fj 15



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

**CASACIÓN N.º 41701-2022  
LIMA  
REPOSICIÓN Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

desnaturalizados, por lo tanto, entre las partes procesales existía un contrato de trabajo a plazo indeterminado, desde el seis de febrero de dos mil diecisiete en adelante. Asimismo, se advierte que el demandante fue despedido el quince de junio de dos mil diecinueve, sin que la demandada haya justificado el despido, omitiendo el procedimiento establecido en el artículo 31 y 32 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por lo que corresponde amparar este extremo de la demanda.

**IV. DECISIÓN**

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, [REDACTED]; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha trece de junio de dos mil veintidós; y, actuando en sede de instancia **CONFIRMARON** la sentencia apelada de fecha siete de abril de dos mil veintiuno, que declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia se declaró que el demandante estuvo sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada desde el seis de febrero de dos mil diecisiete al quince de junio de dos mil diecinueve, y se **ORDENA** a la demandada cumpla con reponerlo en sus labores habituales, esto es, en su cargo o puesto de trabajo similar; con lo demás que contiene; el pago de los intereses legales y financieros; con lo demás que contiene; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por el recurrente contra **Corporación Lindley Sociedad Anónima**, sobre reposición y otros; y, *los devolvieron*. **Interviene como ponente el señor Juez Supremo Jiménez La Rosa.**

**S.S.**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**CASTILLO LEÓN**

**YALÁN LEAL**

**CARLOS CASAS**

**JIMÉNEZ LA ROSA**

Eavi/Lciv