



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

**CASACIÓN N.º 25800-2022
HUÁNUCO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Sumilla

- El plazo de caducidad de un despido de hecho inicia al día siguiente en que el despido se hace efectivo por la real cesación en el trabajo. Para determinar esta situación, es necesario que concurren hechos o conductas concluyentes reveladoras de una intención del empleador de resolver el contrato
- La demandante fue objeto de un despido *ad nutum*, esto es, un despido sin expresión de causa, por lo tanto, corresponde que sea repuesta en su centro de labores, por vulneración al derecho al trabajo.

Lima, veintitrés de enero de dos mil veinticuatro.

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

vista la causa número veinticinco mil ochocientos, guion, dos mil veintidós, llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante [REDACTED], contra la sentencia de vista de fecha veinticuatro de septiembre de dos mil veintiuno, que **revoca** el auto contenido en la resolución de fecha seis de enero de dos mil veinte, que declaró infundada la excepción de caducidad, y la sentencia de fecha ocho de marzo de dos mil veinticuatro, que declaró fundada en parte la demanda y; **reformándola**, declararon fundada la excepción de caducidad, en consecuencia, infundada la demanda, con lo demás que contiene.



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

**CASACIÓN N.º 25800-2022
HUÁNUCO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

La causal declarada procedente es la siguiente:

- i) Infracción normativa del artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

III. CONSIDERANDO

PRIMERO. Delimitación del objeto de pronunciamiento

La recurrente señala que la Sala Superior incurre en la infracción denunciada, por cuanto no establece correctamente la fecha de inicio del cómputo del plazo de caducidad. Así, el referido órgano jurisdiccional toma como fecha de despido el 24 de abril de 2019, fecha que corresponde al vencimiento del contrato de trabajo; cuando lo correcto es que se considere el 25 de abril de 2019 como fecha en que se materializó el despido.

De acuerdo a los argumentos expuestos por la parte recurrente, así como los fundamentos desarrollados por las instancias de mérito respecto al inicio del cómputo del plazo de caducidad, el problema jurídico que debe resolver esta Sala Suprema consiste en determinar el inicio del cómputo del plazo de caducidad para impugnar el despido, teniendo como hecho previo la desnaturalización de los contratos de trabajo modales.

SEGUNDO. Respecto a la caducidad

2.1. La institución de la caducidad consiste en la pérdida del derecho por la inacción de su titular dentro de un plazo determinado. El no ejercicio de un



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

**CASACIÓN N.º 25800-2022
HUÁNUCO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

derecho dentro del plazo previsto acarrea su extinción¹. Para Manuel Albaladejo, la caducidad tiende a modificar una situación jurídica que nace con un plazo de vida, y pasado este, se extingue; se trata de una facultad de duración limitada². Asimismo, este instituto procesal permite extinguir el derecho y la acción por la falta de uso, en un plazo determinado por la ley. El efecto de la caducidad es automático, pudiendo ser declarado de oficio por el juez, cuando advierte que la demanda ha sido presentada vencido el plazo previsto por la ley. En los artículos 2003, 2004 y 2005 del Código Civil, prescribe que la caducidad, extingue la acción y el derecho, y que sus plazos de ejecución están establecidos en la Ley.

2.2. La Corte Suprema en diversas ejecutorias ha señalado que la caducidad:

Constituye un medio de extinción del derecho y la acción correspondiente, está determinada por el transcurso del tiempo y su plazo tiene por característica de ser perentorio y fatal. La caducidad está íntimamente vinculada con el interés colectivo y la seguridad jurídica, por ello el Juez está facultado para aplicarla de oficio, en una verdadera función de policía jurídico, superando el interés individual; razón por la que, los plazos de caducidad lo fijan la ley, sin admitir pacto en contrario (...)³.

Así las cosas, queda claro que la caducidad de acuerdo con la normatividad vigente extingue el derecho y la acción, su plazo es fijado por ley, de tal manera que, transcurrido éste, el derecho no podrá ser ejercido.

¹ SANTOS T, citado por VARSÍ ROSPIGLIOSI ENRIQUE. TRATADO DEL DERECHO DE LA PRESCRIPCIÓN Y LA CADUCIDAD. Fondo Editorial de la Universidad de Lima, 2021, pag. 192.

² ALBALADEJO, MANUEL citado por LEDESMA NARVAEZ, MARIANELLA. "Comentarios al Código Procesal Civil", Tomo II, Primera Edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2008, pp. 474.

³ CASACIÓN N° 1133-2017 LIMA, de fecha 17 de enero de 2019; CASACIÓN N° 4408-2015 LIMA, de fecha 29 de noviembre de 2016, entre otras



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

**CASACIÓN N.º 25800-2022
HUÁNUCO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

2.3. Así mismo, hay que tener en cuenta que el fundamento de esta institución es la seguridad jurídica y el interés público. En efecto, Rodríguez Russo, señala que el fundamento de la caducidad radica en la “exigencia de la certeza del derecho, la seguridad del tráfico y la estabilidad en las relaciones jurídicas”⁴; teniendo como base “el interés social de la estabilidad y certeza en las relaciones jurídicas (orden público)”⁵; por ello, el ordenamiento jurídico exige que las situaciones no estén permanentemente en una fase de incertidumbre, por lo que resulta necesario que estas situaciones jurídicas queden firmes e inalterables por razones de seguridad jurídica en el menor tiempo posible.

TERCERO. La Caducidad en materia laboral

3.1. Conforme se ha señalado anteriormente, el establecimiento del plazo de caducidad es una garantía del principio de seguridad jurídica, de manera que el transcurso del plazo de caducidad hace que decaigan todos los derechos que le correspondieren al trabajador, como por ejemplo la impugnación del despido.

3.2. En nuestra legislación laboral, el plazo para impugnar el despido se encuentra regulado en el **artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR**, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral- en adelante LPCL-, que prescribe que el plazo para cuestionar el despido, es de 30 días. Este dispositivo legal fue objeto de interpretación en el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1999, donde se estableció que:

Para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36^a del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo

⁴ RODRÍGUEZ RUSSO, JORGE. Prescripción Extintiva y caducidad en el derecho civil. Estudio de su régimen jurídico en el Código Civil y en la Ley de Relaciones de Consumo. Fundación de Cultura Universitaria; Montevideo, 2010, pág. 46

⁵ SPOTAA. G. Instituciones de derecho civil. Prescripción y caducidad; II Edición, Buenos Aires, 2009, La Ley; pág. 392



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

**CASACIÓN N.º 25800-2022
HUÁNUCO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral- aprobado por el Decreto Supremo N.º 03-97-TR, se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58ª del Decreto Supremo N.º 01-96- TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo 36º del TUO. (la cursiva y el subrayado es nuestro)

3.3. Siendo ello así, queda claro que la caducidad en materia laboral admite suspensiones, las cuales estarán constituidas por los días inhábiles, dígase los días en los cuales no existe atención en el Poder Judicial -en sus mesas de partes-, esto es, sábados, domingos, feriados, el día del juez, el día de apertura del año judicial; también suspende el plazo de caducidad lo dispuesto por el artículo 28 del Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.

3.4. Por otro lado, respecto a la fecha de inicio del cómputo del plazo para cuestionar el despido; la doctrina señala que la caducidad empieza a correr como plazo extintivo desde el momento que nace el derecho; en ese sentido, Vidal Ramírez señala que *“no hay una regla general. Cada caso hay que estudiarlo en función del derecho que le corresponda”*⁶.

En el derecho laboral, la doctrina ha señalado que “el plazo comienza al día siguiente a aquel en el que el despido tuvo lugar de forma efectiva, por quedar acreditada de forma concluyente la voluntad inequívoca del empresario de poner fin a la relación laboral”⁷. Así, desde una perspectiva general se puede señalar que la fecha de inicio del cómputo del plazo de la caducidad ha de coincidir con el día siguiente en la que se produce el cese efectivo de la presentación

⁶ VIDAL RAMIREZ, FERNANDO. Prescripción extintiva y caducidad; 6ta Edición; Editorial Idemsa, 2011; Lima, pág. 187

⁷ TASCÓN LOPEZ, Rodrigo. IMPUGNACIÓN, RECURRIBILIDAD Y EJECUCIÓN PROCESAL DEL DESPIDO; en: Tratado del Despido. Editorial Wolters Kluwer; España; 2018, pág. 433



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

**CASACIÓN N.º 25800-2022
HUÁNUCO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

personal del servicio. No obstante, el contrato de trabajo no siempre se extingue de forma explícita (despido explícito, documentado, entre otros), donde existe una manifestación expresa de la voluntad del empleador de extinguir el contrato de trabajo; sino también, cuando existe la inequívoca intención de extinguir el vínculo laboral; a este tipo de despido la doctrina española lo ha denominado como despido tácito, en el derecho laboral peruano se le denomina despido de hecho. Sobre este tipo de despido, Bejarano Hernández, citando la jurisprudencia del Tribunal Supremo Español, ha señalado que:

“(...) es requisito imprescindible que la voluntad extintiva empresarial se derive de hechos reveladores de la intención inequívoca de la empresa de poner fin a la relación jurídica – laboral. Es decir, se exige una conducta inequívoca del empresario expresada mediante actos claros y contundentes, sin que pueda atribuirse este efecto a actuaciones ambiguas”.

Hechos concluyentes, siguiendo al citado autor, pueden ser la expulsión del centro de trabajo, el cierre o desaparición del centro de trabajo sin autorización o sin motivos justificados, entre otras⁸.

3.5. En la doctrina nacional, Blancas Bustamante señala que cuando el despido se ajusta a las formalidades previstas por la Ley, tal hecho se producirá en la fecha del cese señalada en la carta en que se comunique al trabajador el despido (...). Si, por el contrario, el despido se produce por vía de hecho, el plazo deberá contarse desde la fecha en que el empleador se niegue injustificadamente el ingreso del trabajador a su centro de labores (...)⁹.

⁸ BEJARANO HERNANDEZ, Andrés. La Caducidad en el Derecho Laboral; Aranzadi Editorial; España; 1995, pag. 123

⁹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. EL DESPIDO EN EL DERECHO LABORAL PERUANO. Tercera Edición; Jurista Editores; Lima, 2013, pág. 349.



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

**CASACIÓN N.° 25800-2022
HUÁNUCO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

3.6. En ese orden de ideas, este Tribunal Supremo concluye que el cómputo del plazo de caducidad en un despido de “*hecho*”, inicia cuando se produce el cese efectivo de la presentación personal del servicio; esto es, cuando se produce la real cesación de la prestación de servicios del trabajador. Para determinar esta situación, es necesario que concurren hechos o conductas concluyentes reveladoras de una intención del empleador de resolver el contrato, que existan hechos que revelen inequívocamente la voluntad empresarial de poner fin a la relación contractual.

CUARTO. Análisis de la caducidad en el caso concreto.

4.1. Conforme se ha indicado en el apartado primero de la presente ejecutoria, la teoría del caso de la demandante consiste en que su fecha de despido fue el 25 de abril de 2019, fecha en la que no la dejaron ingresar al centro de trabajo, presentando para tal efecto, una constancia policial en donde se certifica que la entidad demandada no permitió su ingreso y la continuidad en sus labores.

4.2. En ese sentido, ha quedado establecido como hecho probado por las instancias de mérito que a la demandante se le prohibió el ingreso a su centro de labores el día 25 de abril de 2019; quedando establecido, de esta manera, que el despido se materializó en la referida fecha. Si bien, la entidad demandada señala que el contrato de trabajo venció el 24 de abril de 2019, dando inicio al cómputo del plazo de caducidad. Sin embargo, es de precisarse que en dicha fecha aún se encontraba vigente el contrato de trabajo; además, parte de las pretensiones que son materia de análisis en el presente proceso y que ha sido amparada por el juez de origen, es la desnaturalización de los contratos pro servicio específicos; es decir, la señora Antolina Huapalla en el plano fáctico gozaba de estabilidad laboral, de manera que solo podía ser



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

**CASACIÓN N.º 25800-2022
HUÁNUCO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

despedida por falta grave relacionada con su conducta o capacidad. Entonces, la fecha indicada por la entidad edil no resulta determinante para establecer el inicio del plazo de caducidad.

4.3. En efecto, conforme se ha indicado en el apartado anterior, ante la falta de declaración expresa por parte del empleador de dar por concluida la relación laboral; para que se pueda estimarse la existencia de un despido de “hecho”, deben existir hechos concluyentes de la intención del empleador de poner fin a la relación laboral. Este hecho concluyente se materializa en el caso bajo análisis, con el impedimento a la demandante de ingresar a su centro de labores, lo cual sucedió el 25 de abril de 2019; entonces, la real cesación en el trabajo de la accionante fue en la citada fecha; por lo tanto, el *dies a quo* de la caducidad para impugnar el despido, es el 25 de abril de 2019.

4.4. En atención a los argumentos expuestos, se aprecia que la Sala Superior ha incurrido en infracción normativa del artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en consecuencia, corresponde casar la sentencia de vista, y, actuando en sede de instancia, corresponde confirmar la Resolución N° 04 de fecha seis de enero de dos mil veinte, que declaró **infundada la excepción de caducidad**.

QUINTO. Habiéndose declarado fundada la causal denunciada, corresponde que la Sala Superior emita pronunciamiento sobre el fondo de la controversia, esto es, que determine si la demandante fue objeto de un despido incausado. Asimismo, el presente proceso versa sobre la protección del derecho a la estabilidad laboral de la demandante [REDACTED], derecho que tiene protección en los Tratados Internacionales suscritos por el Estado Peruano, como por ejemplo el artículo 26 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos, el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos



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

**CASACIÓN N.º 25800-2022
HUÁNUCO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, los artículos 6 y 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General No. 18 sobre el derecho al trabajo, expresó que este derecho “implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo”¹⁰. Asimismo, ha señalado que el “incumplimiento de la obligación de proteger se produce cuando los Estados Partes se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros”, lo cual incluye “*el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente*”¹¹. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, analizando las obligaciones que tienen los Estados en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral en el ámbito privado, ha establecido que deben:

- a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; c) en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional). Por ende, d) el Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos¹².

¹⁰ ONU. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No 18: El derecho al Trabajo, U.N. Doc. E/C.12/GC/18, 24 de noviembre de 2005

¹¹ ONU. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No18: El derecho al Trabajo, *supra*

¹²Caso *Lago del Campo Vs. Perú*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340; párrafo 149.



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

**CASACIÓN N.º 25800-2022
HUÁNUCO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Entonces, desde la perspectiva del Derecho Internacional, los Estados tienen la obligación de garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y que, en caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a su reparación (ya sea mediante la readmisión al empleo o la indemnización); además, los Estados deben adoptar las medidas necesarias para su adecuada protección; medidas que no solo deben traducirse en la emisión de normas legales, sino también, en el acceso a la justicia; de manera que *“los procedimientos judiciales sean accesibles para las partes, sin obstáculos o demoras indebidas, a fin de que alcancen su objetivo de manera rápida, sencilla e integral”*¹³.

Lo señalado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos se ve materializado en los principios que inspiran al proceso laboral regulado por la Ley N° 29497, LPT, entre ellos, el principio de economía y de celeridad procesal contenidos en el artículo I del Título Preliminar del citado cuerpo normativo. Estos principios tienen como finalidad otorgar efectividad a la tutela jurisdiccional requerida para la reivindicación de los derechos laborales, en el marco del Estado Constitucional de Derecho. Así, el proceso laboral debe tramitarse evitando dilaciones y actos innecesarios, reduciendo al máximo los actos procesales a efectos de dar una rápida solución al conflicto. A ello, debe aunarse los principios de solidaridad y de respeto a la dignidad humana que constituyen elementos esenciales sobre los cuales se soporta el concepto de Estado Social de Derecho e implican la necesidad de brindar una especial protección a quienes por su condición se encuentran en circunstancias de vulnerabilidad, como, por ejemplo, a las personas de avanzada edad.

¹³ Caso Mejía Idrovo Vs. Ecuador. Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 5 de julio de 2011. Serie C No.228, párr. 106, y Caso Furlan y familiares Vs. Argentina. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2012. Serie C No. 246, párr. 211.



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

**CASACIÓN N.º 25800-2022
HUÁNUCO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

En ese sentido y atendiendo que es materia de análisis el derecho a la estabilidad laboral de una ex trabajadora que a la fecha de la emisión de la presente ejecutoria se encuentra dentro de la población vulnerable (ciudadana de avanzada edad), este Tribunal Supremo considera que se encuentra justificado ingresar al análisis del fondo de la controversia, esto es, determinar si la señora [REDACTED] fue objeto de un despido incausado. Esta decisión no solo optimiza los principios fundamentales sobre los cuales se inspira nuestro derecho procesal laboral, sino también, pone manifiesto el respeto irrestricto del Estado peruano a la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos con relación al acceso a la justicia para tutelar el derecho a la estabilidad laboral¹⁴.

Por otro lado, este Colegiado Supremo resalta que el análisis que se efectuará para determinar la fundabilidad o no de la reposición reclamada por la casante, se hará sobre los **hechos probados** determinados por el juez de origen; se indica ello, por cuanto el control casatorio en atención a lo regulado en el artículo 34 de la Ley N.º 29497-Ley Procesal del Trabajo (LPT), solo procede ante la patología de aplicación e interpretación de la ley y no por cuestionamientos que pretendan la reevaluación del material probatorio que viene a ser un ejercicio jurídico permitido por el sistema procesal únicamente a las instancias de mérito, por cuanto ellas tienen acceso a la actuación de pruebas por el principio de inmediación y oralidad.

SEXTO. Sobre el contrato por servicio específico

6.1. Antes de ingresar al análisis sobre la validez del contrato por servicio específico, resulta necesario desarrollar algunas consideraciones sobre la naturaleza jurídica de la contratación modal en nuestro país.

¹⁴ Caso *Lago del Campo Vs. Perú*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340; párrafo 173 en adelante.



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

**CASACIÓN N.º 25800-2022
HUÁNUCO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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, en la medida que mientras los contratos a plazo indeterminado se presumen a partir de la comprobación de sus elementos esenciales y pueden celebrarse incluso de forma verbal (sin ninguna formalidad), los contratos modales solo pueden ser celebrados en los casos y con los requisitos que la ley establece.

6.2. El artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece los supuestos de desnaturalización de los contratos modales, cuyo efecto es precisamente considerar a la relación laboral como uno de carácter indeterminado. Así, los contratos de trabajo modales, se desnaturalizan cuando: *a) 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 fraude a la ley regulado en el citado artículo, se refiere al incumplimiento de los requisitos y/o las formalidades establecidas por el legislador para la celebración válida de un contrato modal, 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. Tratándose de las*



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

**CASACIÓN N.° 25800-2022
HUÁNUCO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

causas objetivas, estas dependen del tipo de contrato modal celebrado, que tienen como basamento el principio de causalidad previsto en el artículo 53 de la LPCL, que prescribe:

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.

6.3. Siendo ello así, 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 modales¹⁵.

6.4. 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

¹⁵ 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.° 25800-2022
HUÁNUCO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.° 29497**

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

6.5. Por otro lado, el contrato modal para obra determinada o servicio específico se encuentra regulado en el artículo 63 de la LPCL, en los siguientes términos:

Artículo 63.- Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

6.6. Esta contratación modal, conforme se advierte de su redacción, solo puede ser empleada para cubrir actividades especializadas o calificadas específicas que no forman parte de las labores habituales de la empresa contratante, pues según la doctrina autorizada, por esta contratación *“un trabajador, portador de conocimientos profesionales, técnicos, científicos, artísticos, etc., se compromete con el empleador para realizar **un encargo concreto, especificado debidamente en el contrato** y que esté, desde luego, vinculado con los conocimientos que le son propios (contrato para realizar un edificio, una composición musical, compostura de un accesorio industrial, etc.) y que lo desarrolla porque **se trata de una labor no durable ni habitual para la***



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

**CASACIÓN N.º 25800-2022
HUÁNUCO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

empresa, pudiendo manifestarse incluso como una labor con tracto único de trabajo”.

6.7. Entonces, dada la naturaleza de esta modalidad contractual, queda vedada la posibilidad de contratar personal para efectuar labores permanentes del empleador, tal como lo indicó el Tribunal Constitucional en reiteradas oportunidades, siendo una de ellas, la sentencia del expediente N.º 04209-2011-PA/TC (28 de mayo de 2012), en la cual se expuso el siguiente razonamiento:

*(...) se entiende que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una **modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores estrictamente temporales o especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa**, y que requieran un plazo determinado, sustentado en razones objetivas, en concordancia con el requisito formal establecido por el artículo 72.º de la citada norma, y que puede ser renovado en la medida en que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario, es decir, **permitir que esta modalidad de contratación “por obra determinada” o “servicio específico” sea utilizada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o propias del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido del derecho al trabajo en su segunda acepción**, es decir, afectaría el derecho que tiene el trabajador de mantenerse en su puesto de trabajo.*

6.8. Teniendo en cuenta lo antes señalado, en el caso de autos ha operado un supuesto de desnaturalización de la contratación modal, en la medida que el contrato modal por servicio específico celebrado entre las partes ha incurrido



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

**CASACIÓN N.º 25800-2022
HUÁNUCO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

en un supuesto de fraude a la ley laboral, pues el juez de origen ha determinado que la demandante fue contratada para desarrollar labores de guardián del Palacio Municipal, las cuales son funciones principales y permanentes de la Municipalidad demandada [véase el fundamento 13 de la sentencia de primera instancia]. Asimismo, se ha determinado que la causa objetiva carece de sustento objetivo, ya que la entidad edil no ha cumplido con acreditar que el referido contrato haya sido celebrado bajo una causa justificable.

6.9. Por tanto, dado que la contratación de la demandante no obedeció a una necesidad específica y temporal, concluimos que la contratación modal de la actora se encuentra desnaturalizada, existiendo en los hechos un contrato a plazo indeterminado.

SÉPTIMO. Sobre la reposición por despido incausado

7.1. El despido incausado fue creado por el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el expediente N° 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 se 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.



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

**CASACIÓN N.º 25800-2022
HUÁNUCO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Este tipo de despido, según lo establecido por el Tribunal Constitucional¹⁶, 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.

7.2. En ese contexto, el análisis en un despido inconstitucional no es el mismo que en un caso de despido arbitrario de configuración legal. Así pues, respecto al despido inconstitucional los presupuestos fácticos derivan de la creación jurisprudencial hecha por el Tribunal Constitucional, pues el objeto de análisis es determinar si con el despido se vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo reconocido en el artículo 22 de la Constitución, que proscribiera el despido sin causa (despido incausado o fraudulento), o si se vulnera un derecho fundamental inespecífico (despido lesivo).

En este tipo de despido no corresponde el análisis respecto si se justificaba o no el despido, sino el de determinar si se ha configurado un despido lesivo del derecho constitucional al trabajo (despido incausado) o de otros derechos fundamentales inespecíficos (despido lesivo de derechos constitucionales).

7.3. Ingresando al caso bajo análisis, el juez de origen ha determinado que la demandante tiene un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de los contratos por servicio específicos; conclusión que también ha sido arribada por este Tribunal Supremo en la presente ejecutoria. Asimismo, ha quedado establecido que el régimen aplicable a la demandante, dada su condición de obrera, fue el régimen privado conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N.º 27972; y que la señora [REDACTED] [REDACTED] fue despedida el 25 de abril de 2019, sin que la demandada

¹⁶ STC N.º 976-2001-AA/TC, f. 15



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

**CASACIÓN N.º 25800-2022
HUÁNUCO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

haya justificado el despido, omitiendo el procedimiento establecido en el artículo 31 y 32 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

7.4. Entonces, queda claro que el juez de la causa ha determinado que la demandante fue objeto de un despido *ad nutum*, esto es, un despido sin expresión de causa, en el que se ha omitido el cumplimiento del procedimiento establecido en los artículos 31 y 32 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Este tipo de despido, conforme ha quedado determinado por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, lesiona el derecho al trabajo en su contenido esencial, por lo que corresponde amparar este extremo de la demanda, debiendo **confirmarse** la sentencia apelada que declara fundada la **reposición de la trabajadora demandante**.

OCTAVO. Efectos de la sentencia

En atención a las consideraciones expuestas en la presente ejecutoria, así como la atención especial que debe tener el derecho a la estabilidad en el empleo; este Tribunal Supremo resuelve declarar fundado el recurso de casación interpuesto por la señora [REDACTED], contra lo resuelto por la Sala Superior, en consecuencia, actuando en sede de instancia, corresponde **revocar** el extremo que declara fundada la excepción de caducidad, reformándola, se debe confirmar lo resuelto por la resolución N.º 04 de fecha 06 de enero de 2020, que declaró infundado dicha excepción. Asimismo, se debe confirmar la sentencia apelada de fecha 08 de marzo de 2020, que resolvió declarar fundada la demanda sobre reposición por despido incausado.

IV. DECISIÓN



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

**CASACIÓN N.º 25800-2022
HUÁNUCO
REPOSICIÓN
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante [REDACTED], en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha veinticuatro de setiembre de dos mil veintiuno, actuando en sede de instancia, confirmaron la resolución N° 04 de fecha seis de enero de dos mil veinte, que declaró infundada la excepción de caducidad; asimismo confirmaron sentencia apelada de fecha ocho de marzo de dos mil veintiuno, que declaró fundada en parte la demanda sobre reposición por despido incausado. **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por [REDACTED] contra la Municipalidad Provincial de Ambo; sobre reposición; y los devolvieron. **Ponente señor Castillo León, Juez Supremo.**

S.S.

CASTILLO LEÓN

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YALÁN LEAL

ATO ALVARADO

FERNÁNDEZ CONCHA

Jlao/yam