



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

Sumilla. El contrato de temporada se distingue de los demás debido a su regularidad, en un periodo específico del año, con un periodo de duración similar y con la similitud de las tareas a ejecutar, y que estén fuera de alcance del personal con contrato a plazo indeterminado.

Lima, veintidós de diciembre de dos mil veinticinco ¹

LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA: Vista la presente causa en la fecha, luego de verificada la votación con arreglo a ley, interviniendo como ponente el señor Juez Supremo **BUSTAMANTE DEL CASTILLO**, con adhesión de los señores Jueces Supremos **BELTRÁN PACHECO, ATO ALVARADO y JIMÉNEZ LA ROSA**; con el voto en minoría de los señores Jueces Supremos **YALÁN LEAL, YANGALI IPARRAGUIRRE y ESPINOZA MONTOYA** se emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Cartavio Sociedad Anónima Abierta**, del dieciséis de setiembre de dos mil veintiuno, contra la sentencia de vista contenida en la resolución número seis del dieciocho de agosto de dos mil veintiuno, que confirmó la sentencia apelada del dos de setiembre de dos mil diecinueve que declaró fundada la demanda; sobre reposición.

II. ANTECEDENTES

Demanda

¹ Fecha de la segunda dirimencia programada, al haber quedado inicialmente en discordia con fecha diez de octubre de dos mil veinticuatro. Interviniendo como dirimiente la señora Jueza Suprema Beltrán Pacheco.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

La parte demandante, [REDACTED] presenta demanda el veintiocho de enero de dos mil diecinueve, contra Cartavio Sociedad Anónima abierta, con la siguiente pretensión: reposición por despido incausado y honorarios profesionales.

Sus argumentos son:

- a) El accionante alega que presó servicios para la demandada desde el seis de febrero al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho, sujeto a contratos modales por temporada, ocupando el cargo de Operario de Campo y desarrollando labores permanentes.
- b) Refiere que, a pesar de haberse celebrado contratos por temporada, estos se encuentran desnaturalizados desde un inicio, pues han sido elaborados y suscritos con fraude a la normatividad laboral que sustenta la contratación modal (falta de cumplimiento de requisitos de forma y de fondo) en aplicación de lo que prescribe el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR., más aún si se tiene en cuenta que las labores realizadas por el actor tienen una naturaleza permanente.
- c) Siendo así, al resultar inválidos los contratos modales, no podría haberse utilizado el vencimiento del plazo del contrato por temporada para extinguir el vínculo laboral; toda vez que para despedir al actor era necesario que se inicie un proceso disciplinario por falta grave; por cuanto en realidad existió un contrato a plazo indeterminado; en ese sentido pretende su reposición.

Sentencia de Primera instancia

Resolución número dos de fecha dos de setiembre del dos mil diecinueve declaró:

1. FUNDADA la demanda interpuesta por [REDACTED] contra la empresa CARTAVIO S.A.A., sobre reposición.
2. ORDENO DENTRO DEL PLAZO DE CINCO DÍAS HÁBILES LA INMEDIATA REPOSICIÓN DEL ACTOR en su mismo puesto habitual de labores o en otro de similar categoría y remuneración.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

3. FIJO HONORARIOS PROFESIONALES en la suma de S/ 1,800.00 (MIL OCHOCIENTOS CON 00/100 SOLES), más el 5% a favor del Colegio de Abogados de La Libertad.

[...]

Sentencia de Vista

Resolución número seis del dieciocho de agosto de dos mil veintiuno, que resuelve:

CONFIRMARON la SENTENCIA (Resolución número DOS), de fecha 02 de setiembre de 2019, obrante a folios 46-55, que DECLARA FUNDADA la demanda interpuesta por [REDACTED] contra la empresa CARTAVIO S.A.A., sobre reposición.

ORDENARON que la demandada cumpla con REPONER al accionante en su mismo puesto de trabajo que ocupaba al cese o en otro de igual nivel y categoría.

MODIFICARON la suma de abono de honorarios profesionales al importe de S/ 3,000.00 (TRES MIL Y 00/100 SOLES), más el 5% para el Colegio de Abogados de La Libertad.

La Sala laboral confirma la sentencia apelada bajo los siguientes fundamentos:

- a) Al no haber impugnado el término de contrato del primer periodo laboral del actor, para determinar la fundabilidad de la demanda, únicamente es objeto de evaluación la contratación que el demandante ha celebrado con la demanda en el segundo periodo que se encuentra comprendido entre el siete de setiembre al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho.
- b) Siendo el periodo controvertido el que data desde el siete de setiembre hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho, preliminarmente, precisamos que este periodo ha tenido como objeto de contratación las labores de Mantenimiento Preventivo de la Infraestructura de Riego.
- c) En cuanto al contrato de temporada, estando a que la prestación de servicios del actor a favor de la demandada es desde el siete de setiembre de dos mil



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

dieciocho al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho; de la verificación del cumplimiento de presupuestos, es esencialmente relevante analizar la causa objetiva que dio lugar a la contratación del demandante, la misma que según el contrato modal que formalizó la prestación de servicios del actor por el periodo antes mencionado, es la siguiente:

“Causas objetivas: De acuerdo al informe técnico emitido por la gerencia de Campo que justifica y sustenta la presente contratación y que forma parte integrante del presente contrato, la principal fuente de agua superficial del valle Chicama la constituye el Rio Chicama, cuyo régimen de descargas es irregular; produciéndose las mayores descargas en los meses de febrero, marzo y abril las que representan aproximadamente el 50% de la masa total anual, por lo que a efectos de aprovechar el superávit del recurso hídrico de manera adecuada y oportuna es necesario realizar la siguiente actividad: mantenimiento preventivo de la infraestructura de riego [...]”.

- d) A partir de ello, se verifica que su objeto ha sido el de la realización de labores de mantenimiento preventivo de infraestructura de riego; sin embargo, de la prueba ofrecida en su contestación de demanda no se advierte que sea suficiente para establecer la causa objetiva de contratación modal en referencia.
- e) Por otro lado, en el informe técnico de requerimiento de personal para mantenimiento de infraestructura de riego de fecha setiembre de dos mil dieciocho, si bien se encuentra contenida en la circular de fecha catorce de julio de dos mil dieciocho, no se advierte un dato objeto relacionado con la necesidad de contar con personal temporal para el mantenimiento preventivo de la infraestructura de riego desde setiembre a diciembre de dos mil dieciocho.
- f) Siendo así, la causa objetiva antes citada carece de respaldo probatorio; por lo tanto, resulta de aplicación el literal d) del artículo 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL); debido a que en el presente caso



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

se ha advertido la utilización de una contratación modal para una determinada actividad de la cual no se ha acreditado su carácter temporal; lo que supone precisamente, una actuación con fraude a la ley, que de acuerdo a la citada norma, conlleva a considerar a la relación laboral del demandante como de duración indeterminada desde su ingreso; en el presente caso, desde el siete de setiembre al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho.

- g) Habiéndose establecido que el actor se encontraba dentro de un contrato de trabajo a plazo indeterminado con la demandada, sólo podía ser despedido bajo la expresión de causa justa; y siendo que en el presente proceso no se ha alegado la existencia de causal alguna relacionada a la conducta o capacidad del trabajador accionante que determine su despido, y menos se ha acreditó que se haya seguido el procedimiento de despido previsto por ley; por lo que corresponde la reposición del accionante.

Causal declarada procedente

Mediante resolución del diecisiete de abril de dos mil veinticuatro, esta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema resuelve declarar procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Cartavio Sociedad Anónima Abierta, respecto de las siguientes causales:

- a) Infracción normativa del artículo 67 y 71 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728.**

- b) Infracción normativa del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728.**

III. CONSIDERANDO

Finalidad del Recurso de Casación



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

1. En principio, debemos establecer que la Corte Suprema es competente para fallar en casación² y que la finalidad nomofiláctica de este recurso, está vinculada a la necesidad de uniformizar la jurisprudencia y; en este sentido, a la realización de principios constitucionales de igualdad y seguridad jurídica.

2. En un Estado Constitucional, esta misión uniformadora de la jurisprudencia, debe ser consecuencia de la función que ostentan las Salas Supremas, como órganos de vértice, para establecer y fijar la interpretación de las disposiciones normativas en base a buenas razones o, en la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales se funda la interpretación de las disposiciones normativas, que deben ser seguidas por todos los jueces de la República (Taruffo, 2005, pág. 129)

La contratación laboral en nuestro ordenamiento

3. El derecho al trabajo es un derecho previsto en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú y en este sentido está regulada, entre otros, por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Esta disposición normativa, sobre los contratos de trabajo y la naturaleza de estos, establece lo siguiente:

“Artículo 4.- 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.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”.

² Tal como establecen el artículo 141 de la Constitución Política de 1993 y del artículo 34 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

4. A partir de este dispositivo debemos asumir que nuestro sistema jurídico ha querido privilegiar la contratación de naturaleza indeterminada, a través del establecimiento de presunción *iuris tantum*³, que admite prueba en contrario.

5. Debemos establecer que la noción de presunción desempeña un papel importante en la deliberación práctica, por lo que su función cobra, en determinados contextos, relevancia especial. Y esto es así porque las presunciones legales fuerzan a tomar algo como verdadero, bajo determinados supuestos, en ocasiones el derecho interviene y establece reglas en forma de presunciones en virtud de las cuales se “infiere” un hecho controvertido, a partir de ciertos hechos básicos ya establecidos, mientras no se aporte elementos de prueba suficientes en sentido contrario. De este modo, las presunciones indican anticipadamente una respuesta posible a la cuestión controvertida, a los efectos de producir una decisión (Ullman, como se cita en Mendoca, 1998, pág. 83)

6. De esta manera, una de las presunciones vigentes aplicables a las relaciones laborales está vinculada a establecer la existencia de un contrato indeterminado en los contratos laborales. Esta presunción debe mantenerse, si es que el empleador no logra desacreditarlo mediante medios probatorios suficientes e idóneos.

³El Tribunal Constitucional en la N ° 01789 2013-PA/TC CUSCO MARITZA FERNÁNDEZ BACA SALCEDO, señala lo siguiente

3.3.3. (...)

Del artículo transcrito puede extraerse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello este Tribunal, en la STC N.° 01874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental. Como resultado de dicho carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando, a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado. En este sentido, el artículo 4.° de la referida norma legal opera como un límite a la contratación temporal, ya que sólo los empleadores podrán contratar trabajadores con contratos de trabajo sujetos a modalidad "en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece". Es decir, que los contratos de trabajo previstos en el Título II del Decreto Supremo N.° 003-97-TR son tipos contractuales que el empleador puede utilizar para contratar un trabajador por plazo determinado, pues en caso contrario el contrato de trabajo celebrado será considerado como uno de duración indeterminada.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

7. En este contexto, asumiendo la vigencia de esta presunción, esta Sala Suprema debe establecer que nuestro ordenamiento permite la contratación modal o la contratación a plazo determinado, de manera excepcional, en consideración a ciertas circunstancias especiales, tales como la temporalidad de la actividad, por la accidentalidad y por los denominados contratos de obra o de servicio. Así, por ejemplo, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728 señala:

“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.

Artículo 54.- Son contratos de naturaleza temporal:

- a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad;
- b) El contrato por necesidades del mercado;
- c) El contrato por reconversión empresarial.

Artículo 55.- Son contratos de naturaleza accidental:

- a) El contrato ocasional;
- b) El contrato de suplencia;
- c) El contrato de emergencia.

Artículo 56.- Son contratos de obra o servicio:

- a) El contrato específico;
- b) El contrato intermitente;
- c) El contrato de temporada”

8. Dentro de estos contratos excepcionales “de obra o servicios” se encuentra el contrato de temporada, previsto en el artículo 67 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728:

“Artículo 67.- El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.”



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

9. Es necesario que la Sala Suprema determine que esta forma de contratación se utiliza para atender incrementos "anormales" o "sustanciales" en las actividades de la empresa, siempre y cuando estos aumentos sean cíclicos y se repitan durante períodos de tiempo específicos del año.

10. Sanguinetti (2008, págs. 88-89) respecto al contrato de temporada señala que a través de este contrato la LPCL contempla por vez primera desde una perspectiva unitaria la peculiar problemática que plantean los trabajos de temporada o estacionales, a través de los cuales se llevan a cabo labores que, si bien son ordinarias y permanentes dentro de la organización productiva, se desarrollan de forma cíclica o intermitente. El artículo (67 de la LPCL) adopta como punto de partida una definición estricta de lo que por trabajos "de temporada" ha de entenderse, al considerar incluidos dentro de esa categoría únicamente los dirigidos a "atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento que se cumple solo en determinadas épocas del año y que están sujeta a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo, en función a la naturaleza de la actividad productiva".

11. Entonces podemos señalar que su regularidad es lo que distingue y diferencia a lo que se conoce como trabajo de temporada genéricamente. Esto tiene que ver no solo con las tareas a realizar, que deben ser similares, sino también con los tiempos requeridos, los cuales deben comenzar en la misma época del año y tener una duración semejante o similar, y con la intensidad de las necesidades de fuerza laboral a cubrir en cada caso, que deberá ser igual.

12. En cuanto a lo establecido en el artículo 71 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, este dispositivo legal asimila al régimen del contrato de temporada, los incrementos "anormales" o "sustanciales" respecto de actividades propias al giro de la empresa, que se hayan producido a consecuencia del aumento de la demanda, aun cuando la actividad en los establecimientos sea continua y permanente.

La desnaturalización de los contratos



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

13. Antes de ingresar en el análisis de la desnaturalización de los contratos modales, esta Sala Suprema debe establecer que, en el ámbito laboral, no son tolerables las conductas fraudulentas del empleador en la celebración de contratos temporales, en lugar de contratos indeterminados. Tal situación ocurre cuando indebidamente el empleador utiliza estos contratos modales, para propósitos ajenos a los señalados por estos contratos temporales.

14. En estos casos, considerando que esencialmente los contratos laborales son contratos realidad y el hecho de que, por el propio comportamiento del empleador, los contratos modales pueden ser desnaturalizados, resulta necesario establecer los supuestos en que un contrato laboral sujeto a modalidad, puede ser desnaturalizado. Al respecto, el artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, señala lo siguiente:

Artículo 77.- 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 estas 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.

Hechos determinados por las instancias de mérito.

- a) Atendiendo lo señalado por la instancia de mérito y al no haber sido impugnado el término de contrato el primer periodo laboral del actor, únicamente es objeto de pronunciamiento el periodo laboral comprendido entre el siete de setiembre al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

- b) El demandante fue contratado por la demandada desde el siete de setiembre al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho mediante contrato modal de temporada (Decreto Legislativo N.° 728), para realizar labores de mantenimiento preventivo de infraestructura de riego.

ANÁLISIS DE LAS INFRACCIONES NORMATIVAS

Primera Infracción Normativa

- 15.** Infracción normativa de los artículos 67 y 71 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728

El dispositivo normativo cuya infracción se alega señala lo siguiente:

Artículo 67.- El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

Artículo 71.- Se asimila también al régimen legal del contrato de temporada a los incrementos regulares y periódicos de nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año. Igualmente se asimila al régimen legal del contrato de temporada a las actividades feriales.

- 16. Los argumentos de la recurrente son los siguientes:**

- a) Corresponde analizar la causa objetiva que justifica la contratación de temporada, para lo cual debe acotarse en principio, que dicha modalidad de contratación está regulada y definida por el artículo 67 de la LPCL. En mérito a lo indicado si el contrato de temporada tiene por objeto atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva de la empresa, corresponde verificar si en el caso en concreto, el mantenimiento preventivo de la infraestructura de riego (canales) constituye causa objetiva para la celebración del contrato de temporada previsto en el artículo 67 de la LPCL.

- b) Cuando se trate de labores de carácter estacional o de variaciones cíclicas de la actividad normal de la empresa, lo que identifica y distingue a lo que genéricamente puede denominarse trabajo de temporada es su regularidad. Esta se vincula no solo con las actividades a realizar, que habrán de ser similares, sino también con los periodos en los que estas son requeridas, que deberán iniciarse en la misma época del año y tener una duración semejante, y con la intensidad de necesidades de fuerza de trabajo a cubrir en cada caso, deberá ser igualmente análoga.
- c) Ahora bien, para la verificación del cumplimiento de los presupuestos señalados, es necesario verificar la causa objetiva que dio lugar a la contratación del demandante.
- d) El contrato de trabajo del actor claramente se verifica que su objeto ha sido la realización de labores de mantenimiento de la infraestructura de riego; actividad, que según el informe técnico de sustentación de contratación de personal consiste en la descolmatación de la base de canal, eliminación de vegetación en bordos y taludes y en la rectificación de taludes; funciones que fueron ratificadas por el demandante en audiencia única.
- e) En cuanto al carácter cíclico y regular de la actividad de mantenimiento de infraestructura, debe considerarse que la actividad de mantenimiento preventivo de la infraestructura constituye una obligación de la demandada, actividad que no es una labor que se ejecuta durante todo el año, sino que está se encuentra circunscrita al periodo en el cual el nivel del agua del río Chicama es considerablemente bajo, conforme forma parte de los informes técnicos correspondientes.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

- f) En suma, se acredita que la demandada si ha cumplido con celebrar un contrato de trabajo válido desde el siete de setiembre al treinta y uno de diciembre de 2018; razón por la cual no es posible de determinar la desnaturalización de la contratación a plazo fijo suscrita con el actor.

17. En resumen, la parte recurrente sostiene que el contrato sujeto a modalidad por temporada suscrito con el demandante es válido y no puede ser objeto de desnaturalización; en tanto cuenta con una causa objetiva que denota la presencia de un contrato temporal que tiene por objeto atender necesidades propias al giro de la demandada que se cumplen solo en determinadas épocas del año, y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

18. En el caso, las instancias de mérito han determinado la existencia de un contrato modal por temporada suscrito entre las partes con una duración que inició el siete de setiembre y culminó el treinta y uno de diciembre de 2018.

19. Como se ha señalado precedentemente, a efectos de emitir pronunciamiento sobre la validez del contrato suscrito o en su defecto sobre la existencia de la contratación fraudulenta del accionante; es importante previamente señalar que el contrato que las partes suscribieron es uno que se encuentra regulado en el artículo 67 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, contrato por temporada.

20. En ese escenario, los contratos de temporada deben distinguirse de los demás debido a su regularidad, se realizan en un periodo específico del año, con un periodo de duración similar y con la similitud en las tareas a ejecutar, y que estén fuera del alcance del personal con contrato a plazo indeterminado. Si estos contratos no se ajustan a lo mencionado, podríamos afirmar que están desnaturalizados.

21. En ese sentido la causa objetiva del contrato en análisis es el siguiente:

“Causas objetivas: De acuerdo al informe técnico emitido por la Gerencia de Campo que justifica y sustenta la presente contratación y que forma parte integrante del



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

presente contrato, la principal fuente de agua superficial del valle Chicama la constituye el Río Chicama, cuyo régimen de descargas es irregular; produciéndose las mayores descargas en los meses de **febrero, marzo y abril** las que representan aproximadamente el 50% de la masa total anual, por lo que a efecto de aprovechar el superávit del recurso hídrico de manera adecuada y oportuna es necesario realizar la siguiente actividad: **mantenimiento preventivo de la infraestructura de riego**, ello con la finalidad de evitar pérdidas de agua por filtración y/o rotura de canal, debido a la acumulación de malezas y sedimentos de limo y arena; lo cual a su vez permitirá a EL EMPLEADOR habilitar su infraestructura de riego, y cumplir con las exigencias de la Junta de Usuarios de Agua del Valle Chicama y las Comisiones de Usuarios de Agua del Valle Chicama pertenecientes a la Junta de Usuarios de Agua del Valle Chicama. Para la realización del mantenimiento preventivo de la infraestructura de riego se tiene en cuenta la **campana agrícola 2018-2019** y el **cronograma de Mantenimiento de Infraestructura de Riego** (canales) establecido por las Comisiones de Usuarios del Valle Chicama que administra la distribución de agua de los campos de propiedad de Cartavio S.A.A. La duración de la temporada: **La labor de mantenimiento preventivo de la Infraestructura de Riego tiene una duración de cuatro (04) meses**, que en el presente año iniciará a partir de **setiembre y culminará el 31 de diciembre del 2018**; el presente plazo está en relación a las programaciones de la campaña agrícola 2018-2019 y el cronograma de mantenimiento de infraestructura de riego (canales) establecido por las Comisiones de Usuarios del Valle Chicama; sin embargo, puede ocurrir que por situaciones extraordinarias ajenas a la voluntad de las partes, la presente contratación se tenga que extender, sin embargo, para ello será necesario justificar la extensión de la duración de la temporada. La naturaleza de la actividad de la empresa: EL EMPLEADOR es una empresa agroindustrial dedicada al cultivo de caña de azúcar, su transformación en azúcar y derivados; y su comercialización; por lo que si bien las labores de campo son permanentes, debemos realizar la siguiente precisión: **Las labores de mantenimiento preventivo de la infraestructura de riego** constituye una actividad que tiene por objeto atender necesidades propias del giro de la empresa que se cumplen solo en determinada épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes a cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva. La naturaleza de las labores del trabajador: la actividad de mantenimiento preventivo de la infraestructura de riego que realizarán los operarios de campo a contratar es de naturaleza permanente, pero discontinua debido a que se cumplen solo en determinadas épocas del año y se



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

repiten en periodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva, conforme se explica y detalla en el Informe emitido por la Gerencia de Campo que justifica y sustenta la presente contratación [...]"

22. Este Tribunal Supremo ha indicado en múltiples ocasiones que la empresa demandada es una empresa agroindustrial especializada en el cultivo de caña de azúcar y que gran parte de su producción y requerimientos (riego y conservación de infraestructura de riego) se atribuyen al aumento del río Chicama para sostener las tareas del sector, tales como riego, siembra y cultivo, limpieza de acequias y otras tareas a fines.

23. En ese sentido, de acuerdo con lo expuesto por la parte demandada, y lo indicado en la causa objetiva en el contrato de temporada suscrito, advertimos que la contratación temporal del demandante se encuentra justificada toda vez que, la actividad de mantenimiento preventivo de la infraestructura de riego, constituye una actividad que cubre las necesidades propias del giro de la demandada que se cumple en determinadas épocas del año y se repiten en periodos equivalentes a cada ciclo en función a la naturaleza productiva.

24. Por lo tanto, el periodo de contratación del demandante y las tareas que desempeño están inmersas dentro de la causa objetiva descrita en el contrato sujeto a modalidad (contrato de temporada) suscritos entre las partes, al ser esencial durante los meses de setiembre a diciembre (limpieza y mantenimiento de la infraestructura de riego) para cubrir las necesidades propias del giro de la demandada. Siendo así, el contrato de temporada suscrito entre las partes resulta válido.

25. En consecuencia, corresponde declarar **fundada** la causal invocada por la parte demandada.

Segunda Infracción Normativa



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

26. Infracción normativa del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728.

El dispositivo normativo cuya infracción se alega señala lo siguiente:

“Artículo 77.- 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 estas 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”.

27. Los argumentos de la recurrente son los siguientes:

- a) Advertimos que el órgano revisor únicamente ha realizado un análisis sesgado de la causa objetiva de la contratación, empero, no se ha determinado puntualmente la hipótesis jurídica o presupuesto normativo que determine la invalidez de nuestro contrato de temporada, tanto más, si hemos optado por un contrato modal que no impide renovaciones ni ampliaciones dada la naturaleza de las actividades de campo.
- b) No se ha tenido en cuenta que, el reconocimiento de una contratación a plazo indeterminado para trabajadores de temporada también contraviene derechos consagrados en nuestra Carta Magna, esto es, la libertad de trabajo, la libertad de contratar y la libertad de comercio e industria.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

28. En resumen, la parte recurrente sostiene que, la instancia de mérito no ha realizado un análisis adecuado de la causa objetiva de contratación; además que dicho reconocimiento (contrato a plazo indeterminado) contraviene derechos consagrados en la Constitución como son: libertad de trabajo, libertad de contratar y libertad de comercio e industria.

29. Del análisis de la causal invocada, advertimos que existen cuatro supuestos por los cuales se puede desnaturalizar una relación laboral regida mediante contrato sujeto a modalidad.

30. Los literales a) y b) del artículo 77 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, señalan que el contrato sujeto a modalidad se desnaturalizará si es que el trabajador continúa laborando una vez finalizado el plazo de duración del contrato de trabajo. En el caso, las partes pactaron un plazo de duración comprendido entre el siete de setiembre al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho; siendo que efectivamente el trabajador laboró para la demandada únicamente hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho, no cumpliéndose este supuesto de desnaturalización.

31. El supuesto desarrollado en el literal c) del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, tampoco desnaturaliza la relación laboral, pues regula un supuesto fáctico que no se ha presentado en el caso (el trabajador que continúa laborando cuando ha culminó la duración de un contrato de suplencia, por ejemplo).

32. Finalmente, el literal d) expone que el trabajador debe demostrar la existencia de simulación o fraude en su contratación; con relación a este supuesto, es oportuno señalar que, conforme se ha desarrollado en la anterior causal, al haberse declarado la causa objetiva de contratación como válida, esta justifica la contratación temporal del actor a través de un contrato de temporada; por ende, no puede ser objeto de desnaturalización el contrato sujeto a modalidad suscritos por las partes, bajo el supuesto de simulación o fraude en la contratación del accionante, pues no se ha demostrado tal supuesto.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

33. En consecuencia, al no advertirse la presencia de ningún supuesto de desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad descritos en la causal invocada, corresponde también esta sea declarada **fundada**.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto por los artículos 36 y 37 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada **Cartavio Sociedad Anónima Abierta**, de fecha dieciséis de setiembre de dos mil veintiuno; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista del dieciocho de agosto de dos mil veintiuno; y, actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la apelada del dos de setiembre de dos mil diecinueve que declaró fundada la demandada y **REFORMANDOLA**, se declara **INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos. **SE DISPONE** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad. En los seguidos por [REDACTED] contra Cartavio Sociedad Anónima Abierta sobre reposición. Interviene como ponente el señor Juez Supremo **Bustamante Del Castillo**; y los devolvieron.

S.S.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

BELTRÁN PACHECO

ATO ALVARADO

JIMENEZ LA ROSA

Wnm/yam

EL VOTO EN ADHESIÓN DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO JIMÉNEZ LA ROSA, ES COMO SIGUE:

En discordia: Mediante resolución de fecha diecisiete de abril de dos mil veinticuatro, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada **Cartavio Sociedad Anónima Abierta**. Posteriormente, se señaló fecha para el pronunciamiento



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

de fondo, para el diez de octubre de dos mil veinticuatro, encontrándose actualmente en discordia. En ese sentido, interviniendo en el presente proceso en el estado en que se encuentra, y habiéndose señalado fecha de dirimencia sobre el pronunciamiento de fondo para el día cinco de junio del año dos mil veinticinco, **ME ADHIERO** al voto de los señores Jueces Supremos: **BUSTAMANTE DEL CASTILLO Y ATO ALVARADO**; que declararon: *“**FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada **Cartavio Sociedad Anónima Abierta**, de fecha dieciséis de setiembre de dos mil veintiuno; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista del dieciocho de agosto de dos mil veintiuno; y, actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la apelada del dos de setiembre de dos mil diecinueve que declaró fundada la demandada y **REFORMANDOLA**, se declara **INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos.”*; y, **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario seguido por [REDACTED] [REDACTED] contra Cartavio Sociedad Anónima Abierta, sobre reposición; y devolvieron.

J.S.

JIMÉNEZ LA ROSA

Mam

EL VOTO EN ADHESIÓN DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA BELTRÁN PACHECO, ES COMO SIGUE:

En discordia. Vista la presente causa, interviniendo en el presente proceso en el estado en que se encuentra, habiéndose producido discordia de la sentencia de fecha diez de octubre de dos mil veinticuatro, **ME ADHIERO** al voto de los magistrados Bustamante del Castillo, Ato Alvarado y Jiménez La Rosa. Por tanto, **MI VOTO** es porque se declare *“**FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada Cartavio Sociedad Anónima Abierta, de fecha dieciséis de setiembre de dos mil veintiuno; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista del dieciocho de agosto de dos mil veintiuno; y, actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la apelada del dos de setiembre de dos mil diecinueve que declaró fundada la demandada y **REFORMANDOLA**, se declara **INFUNDADA** la demanda en todos sus*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

extremos”. **SE DISPONE** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad. En los seguidos por [REDACTED] con Cartavio Sociedad Anónima Abierta sobre reposición, devolviéndose.

J.S.

BELTRÁN PACHECO

EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA ESPINOZA MONTOYA, CON ADHESIÓN DE LOS SEÑORES JUECES SUPREMOS YALÁN LEAL Y YANGALI IPARRAGUIRRE, ES COMO SIGUIE:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Cartavio Sociedad Anónima Abierta**, contra la sentencia de vista de fecha dieciocho de agosto de dos mil veintiuno, que **confirmó** la sentencia de primera instancia, de fecha dos de septiembre de dos mil diecinueve que declaró **fundada** la demanda en todos sus extremos.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

La demandante recurrente denuncia las siguientes infracciones normativas:

- i. **Infracción normativa del artículo 67 y 71 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**
- ii. **Infracción normativa del artículo 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**

III. CONSIDERANDO

PRIMERO. Sobre la contratación laboral en el Perú



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

El artículo 22 de la Constitución Política del Perú reconoce al derecho del trabajo como un derecho fundamental, cuyo contenido esencial ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en los siguientes términos:

“El contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa” (STC 1124-2001-AA/TC, fundamento 12).

Así también, el supremo intérprete de la Constitución, sobre la base del artículo 22 de la Carta Magna, ha señalado que en el Perú la contratación laboral es, por regla general, una a plazo indeterminado. Así, el Tribunal Constitucional señaló:

“El régimen laboral peruano se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido” (STC 1397-2001-AA/TC, fundamento).

SEGUNDO. A nivel legal, el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 728, cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR –en adelante LPCL-, establece que:

“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”.

TERCERO. 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, 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



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

modales solo pueden ser celebrados en los casos y con los requisitos que la ley establece.

CUARTO. En ese mismo sentido, respecto al carácter excepcional de la contratación modal, el Tribunal Constitucional señaló:

“(…) 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 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).

QUINTO. Por su parte, el artículo 77 de la LPCL, establece 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”.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

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. Es decir, el contrato modal celebrado en contravención al orden público acarrea como consecuencia considerar a dicha contratación como una a plazo indeterminado. Ello atendiendo al carácter excepcional de la contratación modal.

SEXTO. Sobre la desnaturalización de la contratación modal por fraude a la ley

El artículo 77, inciso d), de la LPCL, establece que los contratos modales se desnaturalizan en uno a plazo indeterminado: “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 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, 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 causas objetivas, estas dependerán 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 53º.- 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”.

SÉTIMO. 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



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

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 modales⁴.

OCTAVO. Sobre el contrato modal por temporada

El contrato modal por temporada se encuentra regulado en el artículo 67 de la LPCL, en los siguientes términos:

“Artículo 67.- El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva”.

Adviértase, de la norma en mención, que los presupuestos para celebrar el contrato modal de temporada, son: **i)** el contrato debe ser para atender necesidades propias del giro de la empresa; **ii)** la necesidad de personal es solo en determinadas épocas del año; y, **iii)** debe tratarse de una necesidad cíclica, en la medida que debe repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo. En otros términos, para celebrar válidamente un contrato modal de temporada, los trabajos deben ser fijos y periódicos, que se repitan en fechas ciertas (cíclicos). Si estos presupuestos no se cumplen, entonces la contratación modal de temporada será inválida, conforme al artículo 77 inciso d) de la LPCL, por haber sido suscritos con fraude a la ley laboral.

NOVENO. Asimismo, el artículo 68 de la LPCL, sobre el contenido mínimo del contrato modal de temporada, establece:

⁴ 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 LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

“Artículo 68.- En los contratos de trabajo de temporada necesariamente deberá constar por escrito lo siguientes:

- a) La duración de la temporada;
- b) La naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación; y,
- c) La naturaleza de las labores del trabajador”.

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 68 de la LPCL, que también integra el orden público laboral, el contrato de temporada también será inválido cuando: i) no se celebra por escrito al inicio de la relación laboral; ii) no se consigna la duración de la temporada; iii) no se consigna la naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación; y, iv) no se consigna la naturaleza de la labor del trabajador.

DÉCIMO. Atendiendo a la cuestión jurídica a dilucidar en el presente caso, resulta también necesario referirnos al artículo 71 de la LPCL, que prescribe:

“Artículo 71.- Se asimila también al régimen legal del contrato de temporada a los incrementos regulares y periódicos de nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año.

Igualmente se asimila al régimen legal del contrato de temporada a las actividades feriales”.

DÉCIMO PRIMERO. Adviértase que, según establece la norma antes citada, el contrato de temporada también puede ser celebrado por una empresa cuyas actividades se realizan de forma permanente durante todo el año, empero que en una determinada época de año se producen incrementos regulares y periódicos de nivel de la actividad normal de la empresa o explotación. Ese incremento cíclico de la actividad debe obedecer a un incremento sustancial de la demanda durante una parte del año, que debe ser en fechas ciertas.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

Ello es así porque, conforme anotamos supra, la contratación modal es una de carácter excepcional, por lo que solo se justifica la contratación de temporada en una actividad continua y permanente durante todo el año cuando existe un incremento cíclico y sustancial de la demanda en una época determinada del año. Si tal incremento de la demanda no es sustancial o, aun siéndolo, no es regular ni ocurre solo en una determinada época del año, entiéndase, no es previsible o cíclica, entonces, no puede celebrarse válidamente el contrato modal de temporada.

DÉCIMO SEGUNDO. Sobre los hechos probados zanjados por las instancias de mérito

La Corte Suprema tiene competencia para pronunciarse únicamente sobre las infracciones normativas denunciadas por las partes, lo que significa que el análisis de este Tribunal se constriñe a cuestiones de índole jurídico (correcta interpretación y/o aplicación del derecho); por lo que, a diferencia de las instancias de mérito, este Tribunal Supremo no tiene competencia para realizar un nuevo examen sobre los hechos y/o la prueba. En tal virtud, en tanto resulta relevante para la dilucidación de las cuestiones jurídicas planteadas con motivo del recurso de casación, los hechos jurídicamente relevantes que han sido zanjados por las instancias de mérito, son:

- Al no haber impugnado el término del primer periodo laboral del actor, para determinar la fundabilidad de la demanda, únicamente es objeto de pronunciamiento el periodo laboral comprendido del siete de septiembre al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho.
- Demandante laboró en el marco de un contrato modal de temporada, por el periodo del siete de septiembre al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho, con el objeto de prestar servicios como mantenimiento preventivo de la infraestructura de Riego.
- La demandada extinguió la relación laboral del demandante por vencimiento del contrato modal.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

DÉCIMO TERCERO. Si ello es así, la causa objetiva que dio origen a la contratación del demandante (en el periodo objeto de análisis – siete de septiembre al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho), esto es, el “mantenimiento preventivo de la infraestructura de riego (canales)”, no constituye causa objetiva que justifique la contratación modal de temporada, por dos razones:

- a) La primera, porque si bien sobre la base del artículo 71 de la LPCL, es posible contratar bajo esta modalidad para actividades que se realicen durante todo el año, es necesario que en una determinada época del año se producen incrementos regulares, sustanciales y periódicos de la actividad normal de la empresa.
- b) La segunda porque, no se ha determinado la necesidad ni el carácter cíclico de las labores de mantenimiento de la infraestructura de riego, ni siquiera en los meses en los que fue contratado el demandante (septiembre a diciembre de dos mil dieciocho), es decir, no cumple con los presupuestos para justificar el empleo de la modalidad contractual de temporada para cubrir las labores de mantenimiento de infraestructura de riego, pues no se acreditó el carácter cíclico de las labores de riego, lo que significa que se incumple un requisito necesario para que una actividad ordinaria que se materializa durante todo el año, justifique la contratación por temporada. Y es que, conforme hemos anotado *ut supra*, el incremento debe ser regular, sustancial y periódico, condición que no cumple el mantenimiento preventivo de la infraestructura de riego, conforme han establecido las instancias de mérito.

En tal virtud, el contrato modal de temporada suscrito en el periodo que va del siete de febrero al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciocho, mediante el cual se contrata al demandante para realizar labores de mantenimiento preventivo de la infraestructura de riego, no se subsume en los supuestos del contrato modal de temporada, conforme se analizó *ut supra*.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 24680-2022
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN
PROCESO ABREVIADO – LEY N.° 29497**

DÉCIMO CUARTO. Siendo ello así, es **infundada la infracción normativa de los artículos 67, 71 y 77 de la LPCL**, porque las labores de mantenimiento preventivo de la infraestructura de riego no es un evento regular ni cíclico y por ello, la contratación del demandante es una a plazo indeterminado, conforme al artículo 77 inciso d) de la LPCL. Entonces, la invocación del vencimiento de su contrato para extinguir la relación laboral del actor, equivale a un despido incausado, el mismo que al vulnerar el contenido esencial del derecho al trabajo y a la adecuada protección contra el despido, da derecho a la reposición en el empleo (tutela restitutoria), conforme a lo señalado por el Tribunal constitucional en la STC 976-2001-AA/TC, caso Llanos Huasco.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, **MI VOTO** es por declarar: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Cartavio Sociedad Anónima Abierta**; en consecuencia, **NO CASAR** la sentencia de vista de fecha dieciocho de agosto de dos mil veintiuno; **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por [REDACTED] [REDACTED] contra Cartavio Sociedad Anónima Abierta, sobre reposición y se devuelvan.

S.S.

YALÁN LEAL

YANGALI IPARRAGUIRRE

ESPINOZA MONTOYA

Kicm/yam

EL SECRETARIO DE LA CUARTA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA CERTIFICA: Que, los votos de los señores Jueces Supremos Bustamante del Castillo, Yangali Iparraguirre y Espinoza Montoya, han sido dejados en Relatoría debidamente suscritos, conforme a los artículos 141 y 149 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.