



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 9714-2023
LIMA
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO -LEY N.º 29497**

Sumilla. En el presente caso de autos, se advierte que la relación laboral suscrita ente las partes se dio en el marco de un Convenio de Transferencia de Personal, por lo que, el actor mantiene vínculo laboral con la cedente manteniendo las mismas condiciones laborales y remunerativas.

Lima, veintiséis de noviembre de dos mil veinticinco.

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

Vista la causa número nueve mil setecientos catorce guión dos mil veintitrés, **LIMA**; en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto **por la parte demandada Gie Perú Sociedad Anónima Cerrada**, contra la **sentencia de vista** del dos de noviembre de dos mil veintidós, que **confirmó** la **sentencia de primera instancia** expedida el dieciséis de setiembre del dos mil veintidós, que declaró **fundada en parte** la demanda.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veinticinco de setiembre de dos mil veinticuatro, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por las siguientes causales:

- a) **Infracción normativa del artículo 77 literal a) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.**
- b) **Infracción normativa del artículo 5 del Decreto Legislativo N.º 689.**

Correspondiendo a este Supremo Tribunal emitir pronunciamiento sobre las citadas causales.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 9714-2023
LIMA
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO -LEY N.º 29497**

CONSIDERANDOS:

PRIMERO. Desarrollo del proceso

A fin de establecer la existencia de las infracciones arribas señaladas, es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

1.1. Pretensión demandada. A través del escrito de demanda presentado el tres de diciembre del dos mil veinte, el demandante solicitó se declare la desnaturalización de su relación laboral a plazo indeterminado, se reconozca que ha sido despedido de manera arbitraria y, en consecuencia, se pague una indemnización por despido arbitrario, pago de sus beneficios sociales y pago de indemnización por daños y perjuicios por concepto de daño moral.

1.2. Sentencia de primera instancia. Mediante **sentencia** de fecha dieciséis de setiembre del dos mil veintidós, se declaró **fundada** la demanda, en consecuencia, la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre las partes desde el uno de marzo de dos mil diez al veintidós de octubre del dos mil veinte; se declaró arbitrario el despido del actor, por ende, se ordenó el pago en la suma de S/ 244,260.90 soles. **Infundada** la demanda en el extremo de reintegro de beneficios sociales por gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones e **infundada** la demanda en el extremo de indemnización por daños y perjuicios por daño moral.

1.3. Sentencia de segunda instancia. Mediante **sentencia de vista** del dos de noviembre de dos mil veintidós, **confirmó** la sentencia apelada, bajo similares fundamentos.

SEGUNDO. Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 9714-2023
LIMA
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO -LEY N.º 29497**

Sobre las causales materiales declaradas procedentes

TERCERO. De la infracción normativa del *artículo 77 literal a) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral* y del *artículo 5 del Decreto Legislativo N.º 689*, dispositivos legales que establecen:

De la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

“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”
(...)”*

Del Decreto Legislativo N.º 689

“Artículo 5.- Los contratos de trabajo a que se refiere la presente Ley deberán ser celebrados por escrito y a plazo determinado, por un período máximo de 3 años prorrogables, sucesivamente, por períodos iguales, debiendo constar, además, el compromiso de capacitar al personal nacional en la misma ocupación. La autoridad competente al otorgar la visa correspondiente tendrá en cuenta el plazo de duración del contrato.”

Es preciso señalar que este Supremo Tribunal analizará las causales de forma conjunta por cuanto tienen relación en el caso en concreto sobre la contratación del actor.

Alcances previos

CUARTO. Contratación laboral sujetos a modalidad

Los contratos modales se determinan por su temporalidad y excepcionalidad, mientras los contratos de duración indeterminada se definen por la continuidad y permanencia de las labores de un trabajador estable. En ese sentido, la



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 9714-2023
LIMA
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO -LEY N.º 29497**

contratación modal es una excepción a la norma general que se justifica por la causa objetiva que la determina; por consiguiente, mientras exista dicha causa podrá contratarse hasta por el límite de tiempo previsto para cada modalidad contractual contenida en el Título II del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Respecto a los contratos modales, el Tribunal Constitucional ha precisado.¹

[...] han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden presentar, tales como necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o por 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, pueden ser permanentes. (artículo 53 de la LPCL).

Según el supremo intérprete de la Constitución Política del Perú, la contratación modal es la consecuencia de un nuevo contexto social y económico que exige una mayor flexibilidad en la relación laboral, resultando viable en la medida que las circunstancias la justifiquen.

Alcances de la legislación en materia de contratación de trabajadores extranjeros.

QUINTO. El trabajador extranjero es aquél que presta servicios en un país que no es el suyo, ni por nacimiento ni por nacionalización; así pues, la contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen laboral de la actividad privada y a los límites que establece la presente ley. El artículo 2 del Decreto Legislativo N.º 689, Ley de Contratación de Trabajador Extranjero, señala que: *“la contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen laboral de la actividad privada y a los límites que establece la presente Ley y sus servicios están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. El contrato de trabajo y sus modificaciones deben ser autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo”.*

¹ STC N.º 10777-2006-PA/TC, emitida el 7 de noviembre de 2007, fundamento 7.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 9714-2023
LIMA
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO -LEY N.º 29497**

Solución al caso en concreto

SEXTO. La parte recurrente puntualiza en su recurso de casación lo siguiente: *“la Sala Superior, incurre en un grave error de derecho, al considerar la contratación de un trabajador extranjero debe limitarse al plazo de 3 años. Además, encontramos una grave deficiencia argumentativa de parte del colegiado, quien concluye que la relación laboral con el demandante se encontraría desnaturalizada por haber excedido ese presunto plazo máximo a pesar de que como ya lo analizamos, se refiere al plazo máximo de cada contrato suscrito, pero no tiene límite en las prórrogas celebradas”.*

SÉTIMO. Conforme se aprecia de la presente causa, el presente análisis se centrará en determinar si de los medios probatorios admitidos y valorados por las instancias de mérito, se puede determinar si se ha desnaturalizado o no la contratación del demandante, a la luz de la norma para la contratación de extranjeros.

OCTAVO. Al respecto, se advierte que la Sala Superior **confirmó** la decisión del juez de primera instancia que declaró fundada la demanda, reconociendo una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes desde el uno de marzo del dos mil diez al veintidós de octubre de dos mil veinte, por cuanto se ha desnaturalizado la contratación del demandante.

NOVENO. Al respecto, podemos señalar que este Colegiado Supremo no comparte la decisión de la instancia de mérito, pues, de la revisión de los medios probatorios, se tiene que la relación laboral entre las partes se dio en el marco de un Convenio de Transferencia de Personal (documento que tiene plena validez al no haber sido cuestionado en su contenido), en el que **Gie Sociedad Anónima (cedente)**, la empresa **Gie Perú Sociedad Anónima (cesionaria)** y el **demandante (el trabajador)**, se sujetan a las siguientes cláusulas, conforme se detallan:



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 9714-2023
LIMA
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO -LEY N.º 29497**

“PRIMERO. ANTECEDENTES

1.1. *EL TRABAJADOR, mantiene relación laboral con la CEDENTE desde el 3 de enero de 2008, a través de la celebración de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, bajo el cargo de ingeniero Junior.*

1.2. *Por razones operativas, LA CEDENTE dispuso el traslado de EL TRABAJADOR a la República del Perú, para efectos de presentar servicios a favor de LA CESIONARIA. De esta forma, con fecha 2 de febrero de 2011, surtió efectos el contrato de trabajo personal extranjero celebrado entre LA CESIONARIA y el TRABAJADOR, con ocasión al cambio de calidad migratoria de trabajador residente de este último.*

1.3. *Cabe precisar que, sin perjuicio del referido vínculo laboral entre EL TRABAJADOR y LA CESIONARIA indicado en el numeral 1.2, el vínculo laboral existente entre EL TRABAJADOR y LA CEDENTE se mantiene a la fecha vigente.*

1.4. *Las partes manifiestan que tanto el vínculo laboral que existe entre EL TRABAJADOR y LA CESIONARIA, como con LA CEDENTE cuentan con las mismas condiciones laborales y remunerativas.*

SEGUNDO: OBJETO

Mediante el presente convenio, EL CEDENTE y LA CESIONARIA acuerdan la transferencia de la relación laboral existente entre EL TRABAJADOR y el CEDENTE a favor de la CESIONARIA, acuerdo con el cual el TRABAJADOR manifiesta su plena conformidad con lo cual las partes manifiestan su plena aceptación que, partir del día siguiente de la suscripción del Convenio, se dará por realizada la transferencia de la relación laboral existente entre EL CEDENTE y EL TRABAJADOR a favor de LA CESIONARIA”.

DÉCIMO. Así tenemos que la relación laboral del demandante se celebró en el marco del Convenio de Transferencia de Personal, conforme las cláusulas que se



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 9714-2023
LIMA
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO -LEY N.º 29497**

han estipulado y en el que las partes han dado su conformidad en la celebración de dicho convenio. Desprendiéndose que el contrato comenzaría a regir desde el dos de febrero del dos mil once con la empresa demandada Gie Perú Sociedad Anónima, sin que el actor se desvincule con Gie Sociedad Anónima, tal como se observa del contenido del Convenio, manteniendo una relación laboral de duración indeterminada desde el tres de enero del dos mil ocho con esta última.

DÉCIMO PRIMERO. Conforme ello, el demandante ha sido desplazado a favor de Gie Perú Sociedad Anónima con las mismas condiciones laborales y remunerativas que tenía con su empleadora Gie Sociedad Anónima, siendo que el demandante ha estado conforme a los términos establecidos en el convenio (ver cláusula sexta del Convenio); en ese sentido, y conforme los medios probatorios aportados, se concluye que la relación laboral entre las partes se dio por un convenio de transferencia; por tanto, la contratación del demandante no se ha desnaturalizado conforme determinó la instancia superior.

DÉCIMO SEGUNDO. Por otro lado, es preciso señalar que el actor, estuvo vinculado desde el veintitrés de octubre del dos mil diecinueve hasta el veintidós de octubre del dos mil veinte en el cargo de gerente general (conforme se aprecia de sus contratos), por lo que evaluando los actuados el cargo que desempeñaba, es de confianza, pues, es una persona quien tiene acceso a información sensible de la empresa, como en el caso del demandante, quien ocupó el cargo de gerente general.

En este contexto, las labores efectuadas por el demandante no se circunscribían a una labor ordinaria de un empleado común, sino que abarcaron a funciones administrativas que tiene relación con manejo y acceso a información directa, comercial, reservada, contribuyendo a las decisiones empresariales de la demandada; lo que determina que sea calificado como un cargo de confianza, así en ese sentido, se dio por concluida la relación laboral, motivada en el retiro de confianza de la demandada, no significa que existió despido arbitrario del actor, sino al ejercicio de la facultad de decisión del empleador; esto es, la revaluación de



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 9714-2023
LIMA
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
PROCESO ORDINARIO -LEY N.º 29497**

la confianza inicialmente otorgada, sin que ello, justifique la indemnización otorgada por la instancia superior.

DÉCIMO TERCERO. En consecuencia, este Supremo Colegiado, advierte que la instancia superior ha incurrido en infracción normativa del artículo **77 literal a) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral** y del **artículo 5 del Decreto Legislativo N.º 689**, por tanto, corresponde declarar fundadas las causales analizadas.

DECISIÓN:

Por los fundamentos expuestos, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto **por la parte demandada Gie Perú Sociedad Anónima Cerrada**; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista del dos de noviembre de dos mil veintidós; y, **actuando en sede de instancia, REVOCARON** la sentencia de primera instancia de fecha dieciséis de setiembre del dos mil veintidós, que declaró **fundada en parte** la demanda; y, **reformándola** la declararon **infundada** en todos sus extremos; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “*El Peruano*”, bajo responsabilidad; en los seguidos por [REDACTED] [REDACTED] contra la empresa Gie Perú Sociedad Anónima Cerrada, sobre desnaturalización de contrato y otros; y los devolvieron. **Ponente señora Beltrán Pacheco, Jueza Suprema.**

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

RUEDA FERNÁNDEZ

PÉREZ RAMÍREZ

BELTRÁN PACHECO

JIMÉNEZ LA ROSA

Ympp/Cgv