



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

**METODO DE CASO JURIDICO**

**“LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO LABORAL Y LA NULIDAD  
DEL DESPIDO POR TEMAS SINDICALES – CASACIÓN N° 13166 - 2016-  
LIMA ESTE”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO:**

**AUTORES:**

**Bach. VELA TUESTA ANTONIO**

**Bach. UTIA VILLEGAS CLEIDY LISSETH**

**ASESOR:**

**Abg. ARISTO WILBERT MERCADO ARBIETO**

**San Juan Bautista – Loreto – Maynas -Perú**

**2021**

## PAGINA DE APROBACIÓN

Trabajo de suficiencia profesional (Método de Caso Jurídico) sustentado en acto Público el día 25, de Enero del año 2022, en la Facultad de Derecho de la Universidad Científica del Perú, identificado por el jurado calificador y dictaminador siguiente:



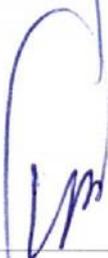
**Presidente del Jurado**  
**Dr. José Napoleón Jara Martel**



**Miembro del Jurado**  
**Dr. Thamer López Macedo**



**Miembro del Jurado**  
**Dr. Miguel Ángel Villa Vega**



**Asesor**  
**Dr. Aristo Wilbert Mercado Arbieta**

## DEDICATORIA

A mis padres y esposa por su apoyo incondicional, moral y psicológicamente para poder llegar a esta instancia de mis estudios. También se lo dedico a mis hijos quienes han sido mi mayor motivación para alcanzar y rendir en mis estudios y poder llegar a ser un ejemplo para ellos.

Antonio Vela Tuesta

El presente Trabajo de Análisis, está dedicado en primer lugar a Dios por nuestra existencia y nuestra salud. Así mismo a toda mi familia y muy en particular a mis padres y abuelos, que han sido pilar fundamental para poder concluir satisfactoriamente la prestigiosa carrera de Derecho, que han forjado en mi valores y grandes enseñanzas que me han permitido alcanzar este gran sueño.

Cleidy Lisseth Utia Villegas

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestros Asesores del Programa de Suficiencias Profesional – 2021 por los conocimientos y apoyo brindado gracias a la respetable experiencia profesional y por sobre todo la impecable cátedra dada con dominio a su área.

A la “Universidad Científica del Perú”, nuestra Alma Mater por brindarnos sus ambientes en donde llevamos gratos recuerdos durante nuestra formación profesional.

Los Autores.

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

Con Resolución Decanal N° 014 del 17 de enero de 2022, la FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación de Trabajo de Suficiencia Profesional a los Señores:

- Dr. Jose Napoleon Jara Martel Presidente
- Mag. Thamer Lopez Macedo Miembro
- Mag. Miguel Angel Villa Vega Miembro

Como Asesor: **Mag. Aristo Wilbert Mercado Arbieta**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 1830 horas del día **Martes 25 de Enero del 2022** en las instalaciones de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP, se constituyó el Jurado para escuchar de modo NO PRESENCIAL, la sustentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional – Análisis de Método del Caso: "**LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO LABORAL Y LA NULIDAD DEL DESPIDO POR TEMAS SINDICALES. CASACION N° 13166-2016-LIMA ESTE**"

Presentado por los sustentantes:

**ANTONIO VELA TUESTA  
CLEIDY LISSETH UTIA VILLEGAS**

Como requisito para optar el título profesional de: **Abogado**

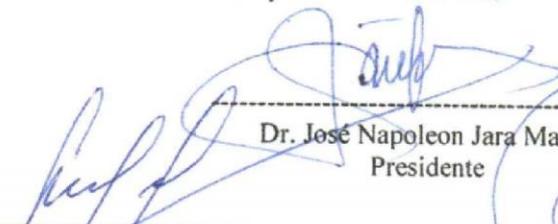
Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas de forma remota, las que fueron respondidas de forma: *basicamente satisfactoria*

El jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:

La Sustentación es:

*Aprobación por Mayoría*

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.

  
-----  
Dr. José Napoleon Jara Martel  
Presidente

  
-----  
Mag. Thamer Lopez Macedo  
Miembro

  
-----  
Mag. Miguel Angel Villa Vega  
Miembro

CALIFICACIÓN: Aprobado (a) Excelencia : 19 - 20  
Aprobado (a) Unanimidad : 16 - 18  
Aprobado (a) Mayoría : 13 - 15  
Desaprobado (a) : 00 - 12

Contáctanos: Iquitos – Perú  
065 - 26 1088 / 065 - 26 2240  
Av. Abelardo Quiñones Km. 2.5

Filial Tarapoto – Perú  
42 - 58 5638 / 42 - 58 5640  
Leoncio Prado 1070 / Martines de Compagñon 933

Universidad Científica del Perú  
www.ucp.edu.pe

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

El Trabajo de Suficiencia Profesional titulado:

**"LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO LABORAL Y LA NULIDAD DEL  
DESPIDO POR TEMAS SINDICALES – CASACIÓN N° 13166 - 2016- LIMA ESTE"**

De los alumnos: **VELA TUESTA ANTONIO Y UTIA VILLEGAS CLEIDY LISSETH**, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **6% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 03 de Diciembre del 2021.



Dr. César J. Ramal Asayag  
Presidente del Comité de Ética – UCP

## Document Information

Analyzed document UCP\_DERECHO\_2021\_TSP\_LISSETHUTIA\_ANTONIOVELA\_V1.pdf (D120034788)

Submitted 2021-11-26T16:17:00.0000000

Submitted by Comisión Antiplagio

Submitter email revision.antiplagio@ucp.edu.pe

Similarity 6%

Analysis address revision.antiplagio.ucp@analysis.arkund.com

## Sources included in the report

<b>W</b>	URL: <a href="https://lpderecho.pe/trabajador-sindicalizo-vencimiento-contrato-despido-nulo-reposicion-cas-lab-13166-2016-lima-este/">https://lpderecho.pe/trabajador-sindicalizo-vencimiento-contrato-despido-nulo-reposicion-cas-lab-13166-2016-lima-este/</a> 4		
	Fetches: 2021-11-26T16:20:00.0000000		
<b>W</b>	URL: <a href="https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1124/TESIS-CHRISTIAN%20LAVI%20TEJADA.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1124/TESIS-CHRISTIAN%20LAVI%20TEJADA.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a> 2		
	Fetches: 2021-11-26T16:20:00.0000000		
<b>SA</b>	Universidad Científica del Perú / UCP_DERECHO_2019_TSP_PAULATAFUR&BASILIOCHIRINOS_V1.pdf		
	Document UCP_DERECHO_2019_TSP_PAULATAFUR&BASILIOCHIRINOS_V1.pdf (D60099678)		1
	Submitted by: revision.antiplagio@ucp.edu.pe		
	Receiver: revision.antiplagio.ucp@analysis.arkund.com		
<b>SA</b>	2A_MANCILLA_SIANCAS_VICTOR_OSWALDO_DOCTORADO_2018.doc		
	Document 2A_MANCILLA_SIANCAS_VICTOR_OSWALDO_DOCTORADO_2018.doc (D44227272)		1
<b>SA</b>	Universidad Científica del Perú / UCP_DER_2019_TSP_YAZMINENAVARRO_KATHERYNEIGLESIAS_V1.pdf		
	Document UCP_DER_2019_TSP_YAZMINENAVARRO_KATHERYNEIGLESIAS_V1.pdf (D60662791)		1
<b>W</b>	Submitted by: revision.antiplagio@ucp.edu.pe		
	Receiver: revision.antiplagio.ucp@analysis.arkund.com		
<b>W</b>	URL: <a href="https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/boletin64.pdf">https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/boletin64.pdf</a>		
	Fetches: 2021-11-26T16:20:00.0000000		1
<b>SA</b>	URL: <a href="https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/05/Cas.-3965-2017-Lima-Legis.pe_.pdf">https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/05/Cas.-3965-2017-Lima-Legis.pe_.pdf</a>		
	Fetches: 2021-07-03T00:26:23.8400000		2
<b>SA</b>	Universidad Científica del Perú /		

UCP\_DER\_2020\_TSP\_CarolinaMorey\_AlexandraRivas\_V1.pdf

Document UCP\_DER\_2020\_TSP\_CarolinaMorey\_AlexandraRivas\_V1.pdf (D79763355)  3

Submitted by: revision.antiplagio@ucp.edu.pe

Receiver: revision.antiplagio.ucp@analysis.arkund.com

1A\_CESPEDES\_CAMACHO\_MARIA\_MAGDALENA\_DOCTORADO\_2018.docx

Document 1A\_CESPEDES\_CAMACHO\_MARIA\_MAGDALENA\_DOCTORADO\_2018.docx 1  
(D44835241)

Tesis-Benavides y Palacios.docx

## RESUMEN

El presente análisis jurídico, se basa en una casación emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de Lima, la materia en discusión consta de la desnaturalización del contrato laboral como del despido nulo por afiliación al sindicato, mediante la Casación N°13166-2016-LIMA ESTE; la Empresa Tecnología Textil S.A, interpone el recurso extraordinario con la finalidad de revocar la decisión expedida por el Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este presentado por el ciudadano Rosel Torres Delgado y ordena que la demandante cumpla con reponer al actor en el mismo puesto de trabajo que ostentaba hasta antes del despido o en otro lugar de igual o similar categoría, disponiendo además, que la emplazada cumpla con pagar a favor del actor las remuneraciones y gratificaciones (fiestas patrias y navidad) que se devenguen desde la fecha de despido hasta la fecha efectiva de reposición, con los incrementos que se hubieren producido en el período de cese, así como el depósito de la compensación por tiempo de servicios, más intereses legales, con costas y costos del proceso. El **Objetivo** es determinar si la casación N°13166-2016-LIMA ESTE, cuentan con respaldo jurídico para desestimar una desnaturalización de contrato y despido nulo por afiliación a sindicato señalando que la causa fue por termino de contrato. **Material y Método**, se utilizó desde el primer momento el análisis documental, teniendo una muestra compacta, a través del método descriptivo, y el diseño no experimental ex post facto. **Resultado**, de acuerdo a lo establecido en la presente se declara INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada la Empresa Tecnología Textil S.A, de fecha 18 de julio de 2016, de fojas 253 a 264; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista de fecha 04 de julio de 2016, de fojas 236 a 243.

## PALABRAS CLAVES

Debido Proceso, Libertad Sindical, Proceso Ordinario Laboral, Desnaturalización, Despido Nulo.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>3</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>4</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>12</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1. MARCO REFERENCIAL .....</b>	<b>16</b>
<b>2.1.1. Antecedentes de la Investigación. ....</b>	<b>16</b>
<b>2.1.2. Evolución Normativa. ....</b>	<b>21</b>
<b>2.1.3. Definiciones Teóricas .....</b>	<b>24</b>
<b>2.1.4 Definiciones Conceptuales .....</b>	<b>25</b>
<b>2.1.4.1 Contrato de trabajo .....</b>	<b>25</b>
<b>2.1.4.2 Dependencia o subordinación .....</b>	<b>25</b>
<b>2.1.4.3 Nulidad del Despido.....</b>	<b>26</b>
<b>2.1.4.4 Desnaturalización .....</b>	<b>26</b>
<b>2.1.5 Principios Laborales.....</b>	<b>26</b>
<b>2.1.6 Tipos de despido recogidos en la LPCL: .....</b>	<b>29</b>
<b>2.1.7 Tipos de Contratos de Trabajo: .....</b>	<b>30</b>
<b>2.1.8 Desnaturalización de Contratos: .....</b>	<b>32</b>
<b>2.1.9 La libertad sindical: .....</b>	<b>33</b>
<b>2.1.10 Contrato modal, supuestos de obra o de servicio.....</b>	<b>31</b>
<b>2.1.11 La simulación y el fraude en el contrato modal.....</b>	<b>34</b>
<b>2.1.12 El despido nulo y sus consecuencias económicas.....</b>	<b>37</b>
<b>2.1.13 Voto en discordia.....</b>	<b>41</b>
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>50</b>
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>50</b>
<b>3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>50</b>
<b>3.2 MUESTRA.....</b>	<b>50</b>
<b>3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....</b>	<b>50</b>
<b>3.3.1 ANÁLISIS DE DOCUMENTOS.....</b>	<b>50</b>
<b>3.3.2 FICHAJE DE MATERIALES ESCRITOS .....</b>	<b>51</b>
<b>3.3.3 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....</b>	<b>51</b>

3.3.4 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO .....	51
3.3.5 PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA .....	51
CAPÍTULO IV .....	52
RESULTADOS.....	52
CAPÍTULO V .....	54
DISCUSIÓN.....	54
CAPÍTULO VI .....	56
CONCLUSIONES .....	56
CAPÍTULO VII .....	57
RECOMENDACIONES .....	57
CAPÍTULO VIII .....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	58
CHRISTIAN%20LAVI%20TEJADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y .....	58
CAPÍTULO IX .....	60
ANEXOS.....	60
ANEXO N°01 .....	61
ANEXO N°02 .....	62
CASO.....	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO N°03 .....	63
PROYECTO LEY .....	¡Error! Marcador no definido.

## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación nos referimos a la interposición del recurso de Casación contra el Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este; el cual se ha realizado para ello una demanda, interpuesto por el demandante el señor Rosel Torres Delgado, de fecha uno de febrero de dos mil dieciséis, el mismo pretende que se declare fundada su demanda de desnaturalización de contrato y de despido nulo por afectación a su libertad sindical, en ese sentido la Empresa Tecnología Textil S.A., al considerar incorrecta dichas decisiones interpone recurso extraordinario; analizamos la sentencia casatorio “Casación N°13166-2016-Lima Este”, interpuesto por Tecnología Textil S.A., quien solicita como pretensión que sea revocada la sentencia de vista emitida por el Colegiado de la Sala Laboral Permanente, en donde al trabajador Rosel Torres Delgado, se le estableció con reponer al actor en el mismo puesto de trabajo que ostentaba hasta antes del despido o en otro lugar de igual o similar categoría, disponiendo además, que la emplazada cumpla con pagar a favor del actor las remuneraciones y gratificaciones (fiestas patrias y navidad) que se devenguen desde la fecha de despido hasta la fecha efectiva de reposición, con los incrementos que se hubieren producido en el período de cese, así como el depósito de la compensación por tiempo de servicios, más intereses legales, con costas y costos del proceso; el mencionado recurso de casación por la causal de infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 63°, 72° e inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento.

En el caso materia de análisis, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, realizará un análisis en concreto respecto si se ha incurrido en las infracciones normativas señaladas, si el despido se debió al motivo de la afiliación a un sindicato o a la participación

en actividades sindicales. Dentro del desarrollo del presente caso, se menciona que el trabajador tenía el cargo de ayudante y Maquinista de Tejeduría aire pesado, señalando para ello que constituye una labor de carácter permanente y no temporal. Por lo tanto, se evidencia el fraude en la contratación del actor; donde una de las interpretaciones que ha realizado la Corte Suprema respecto del caso fue señalar que se aprecia que se ha acreditado entonces que el actor era un trabajador sujeto a una relación laboral de naturaleza indeterminada, solamente podía ser despedido por causa relacionada con su conducta o por su capacidad laboral. Respecto de los argumentos del demandante, señala justamente el motivo por el cual la empresa decide dar por concluido la relación laboral es por realizar actividades sindicales motivo por el cual al final la empresa alega que se dio por concluido la relación laboral producto que el contrato ya había culminado.

El **planteamiento del problema**, con la emisión de la Casación N° 13166 - 2016 LIMA ESTE, se han planteado como problema las siguientes interrogantes: ¿La Casación N°13166-2016-LIMA ESTE; sobre la desnaturalización del contrato laboral y la nulidad de despido por temas sindicales cuenta con un respaldo jurídico para su aplicación? ¿Cuáles son los requisitos para dar por concluida una relación laboral determinada?, ¿Cuándo estamos ante un despido nulo?

Es así, que existe una serie de **antecedentes** mediante el cual la Corte Suprema de la República del Perú se ha pronunciado respecto al tema, recaído en la Casación N° 12816-2015-LIMA, que ha establecido la siguiente interpretación acerca del literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR: Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del

plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales”. También se puede mencionar a la Casación N° 10984 – 2014 Lima Norte, respecto de reposición donde se menciona uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales es el derecho de expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma; el ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de información, opiniones e ideas, que una conducta deberá considerarse como falta y causal de despido toda aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita; así como las expresiones, sonidos, gestos, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores. Dentro del análisis e interpretación del presente proceso materia de análisis declararon: INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada, Empresa Tecnología Textil S.A., mediante escrito presentado con fecha dieciocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos cincuenta y tres a doscientos sesenta y cuatro; en consecuencia, no casaron la Sentencia de Vista.

Asimismo, se evidencia la **importancia**, dado su transcendencia en resolver una situación en conflicto, donde se determinó si el despido fue cumpliendo la normativa vigente, y así poder dar predictibilidad y seguridad jurídica a los justiciables que puedan analizar los mismos hechos en discusión.

En tal sentido, el **objetivo general** del estudio de la CASACIÓN N° 13166 -2016 LIMA ESTE, es el determinar si el despido se debió a razones fundadas, **objetivos específicos** consisten en establecer los requisitos para demandar la desnaturalización del contrato de trabajo como la invocación de despido por pertenecer a sindicato.

Finalmente, tenemos las **conclusiones**, siendo estas el resultado del presente trabajo de suficiencia profesional, en la cual tenemos que el empleador le incumbe a la carga de la prueba, pero para imponer esa carga probatoria del empleador, el trabajador debe aportar un indicio razonable que indique que su despido se originó a consecuencia o por su participación en actividades

sindicales, siempre y cuando cumpla con los requisitos de forma y fondo dentro de un proceso.

## **CAPÍTULO II**

### **2.1. MARCO REFERENCIAL**

#### **2.1.1. Antecedentes de la Investigación.**

En América Latina durante la década del noventa se experimentó por efecto directo de una economía globalizada, procesos de flexibilidad laboral, que en un principio implicaba algo positivo como medio de protección laboral. Sin embargo, en nuestro país en aplicación de esta denominada flexibilidad laboral, se crea el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, norma que introdujo mecanismos de flexibilización laboral mediante la regulación de contratos de trabajo sujetos a modalidad que ya desde la década del setenta se empezaba a reconocer con el Decreto Ley N° 18138 que dictaba normas para el Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo, es así que se empezaba a regular de forma correspondiente sobre las contrataciones de naturaleza temporal o accidental, adhiriéndose los contratos de servicio y de obra.

A los contratos indeterminados regidos por el Decreto Legislativo N° 18471 se les contrapuso modalidades contractuales relacionadas con la naturaleza accidental o temporal del servicio a prestar o a la obra a ejecutar". (p. 126). En América del Sur los contratos temporales se fueron utilizando como un mecanismo de flexibilización, contando con un mayor número de modalidades contractuales temporales, en el cual nuestro país regula estas modalidades como mencioné en el párrafo anterior, puesto que se vienen aplicando estos contratos modales tras la creación de un nuevo puesto, siendo una de las modalidades más utilizadas la de obra o servicio específico.

Esta forma flexible de contratar otorga mayores facultades al empleador, generando cambios salariales y sobre todo fomentando las inversiones privadas, lo cual conlleva a obtener un beneficio para el empleador, sin tomar en cuenta los derechos laborales de los trabajadores que mediante sus contratos laborales buscan obtener un mayor beneficio, puesto que, esta flexibilización laboral conlleva un menor costo de contratación o de protección ante la extinción del

vínculo laboral, es por ello que hoy en día los empleadores utilizan este tipo de contratación laboral en desmedro de la contratación a tiempo indeterminado, haciendo uso o abuso de estos contratos , generando una desprotección de los trabajadores frente a la contratación laboral.

En el Perú, la reglamentación es minuciosa, pero permisiva. La apertura de estas nuevas contrataciones y la flexibilidad no han reducido el problema del empleo ni tampoco parecen haber facilitado la formalización de las relaciones laborales, pues, es necesario revisar los actuales sistemas de contratación temporal. (MAYOR SÁNCHEZ, Repositorio UCV, 2015, págs. 14-15)

En su tesis, para optar el título de abogado, titulada “LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD”.

Se ha logrado evidenciar la vulneración del derecho al trabajo, en razón a que en la Corte Superior de Justicia de Lima se suscriben contratos sujetos a modalidad para obra determinada o servicio específico para no reconocer una relación a plazo indeterminado. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad de servicio específico, han llegado a generar una serie de conflictos laborales en la actualidad, ya que las normas laborales no han llegado a legislar de manera concreta y precisa este tipo de contratación, ya sea en su plazo máximo de duración, en señalar específicamente las causas objetivas para que se cree este tipo de contrato en una relación laboral y la determinación de una obra determinada, por lo que a medida que se desarrolló el presente trabajo se ha dado a conocer cómo se llega a proceder la desnaturalización de contratos modales de obra determinada para determinar una relación laboral de carácter permanente. Asimismo, se denota en los casos expuestos la simulación o fraude de la contratación, puesto que en la mayoría de casos no se estipula las causas objetivas de la contratación, pidiendo así que se desnaturalicen los contratos, lo cual conlleva al administrador de justicia a que se pronuncie de acuerdo a ley, lo que origina que los jueces se pronuncien ante estos casos sin tomar en cuenta el límite que ha otorgado la Corte Suprema de Justicia para que se desnaturalicen estos contratos. (MAYOR SÁNCHEZ, Repositorio UCV, 2015, págs. 39-40)

En su tesis, para optar el título de abogado, titulada “EL DESPIDO Y LA LIBERTAD SINDICAL”.

Se concluye que, se vincula de modo importante con la libertad sindical del trabajador en ONPE Lima, año 2019., en razón de haberse rechazado la hipótesis nula y aceptado la hipótesis planteada en la presente investigación, respaldado por el p-valor=  $0,000 < 0,05$  como resultado de la contratación de hipótesis. En base al objetivo específico 1, se llega a una conclusión respecto del despido nulo se vincula de modo importante con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019, en razón de haberse rechazado la hipótesis nula y aceptado la hipótesis planteada en la presente investigación, respaldado por el p-valor=  $0,000 < 0,05$  como resultado de la contratación de hipótesis. En base al objetivo específico 2, se llega a una conclusión respecto del despido incausado se vincula de modo importante con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019., en razón de haberse rechazado la hipótesis nula y aceptado la hipótesis planteada en la presente investigación, respaldado por el p-valor=  $0,000 < 0,05$  como resultado de la contratación de hipótesis. En base al objetivo específico 3, se llega a una conclusión respecto del despido fraudulento se vincula de modo importante con la libertad sindical del trabajador en ONPE - Lima, año 2019, en razón de haberse rechazado la hipótesis nula y aceptado la hipótesis planteada en la presente investigación, respaldado por el p-valor=  $0,000 < 0,05$  como resultado de la contratación de hipótesis. (ROY REYNOSO, 2020, pág. 38)

En su tesis, para optar el título de abogado, titulada “LA NECESIDAD DE UNA POLÍTICA PÚBLICA EN FAVOR DE LA SINDICACIÓN, COMO DERECHO FUNDAMENTAL Y HUMANO”.

Se concluye que, el Estado social y democrático de derecho es la manifestación del Estado de derecho, por cuanto adopta el sometimiento jurídico de los poderes públicos; es la manifestación del Estado social, por cuanto adopta el mecanismo de funcionamiento estatal ligado a la sociedad, procurando corregir las desigualdades existentes; y es una manifestación del Estado democrático, por cuanto adopta la fuerza característica de la expresión del pueblo (poder popular).

El Estado social y democrático de derecho se considera vigente en nuestro país, no obstante no estar referido de esa manera en nuestra Constitución; ya que el artículo 43 de nuestra Carta Fundamental define textualmente al Perú como una “República democrática, social, independiente y soberana”, más no como “Social y Democrática de Derecho”; siendo el Tribunal Constitucional, el que mediante la sentencia del Expediente 008- 2003-AI emitida en el año 2003, calificó a nuestro Estado como “social y democrático de derecho”, mediante una interpretación integral de los artículos 3 y 43 de la Constitución. Que así mismo, en la citada sentencia se enuncian los principios esenciales sobre los que se funda el Estado social y democrático de derecho, siendo estos la libertad, seguridad, propiedad privada, soberanía popular, separación de las funciones supremas del Estado y reconocimiento de los derechos fundamentales. En relación a lo señalado, se ha determinado entonces que las características propias de este tipo de Estado responden al papel activo que este asume no sólo en lo relativo al reconocimiento de derechos de las personas, sino también en la elaboración de mecanismos que permiten garantizar la efectividad de los mismos, así como una participación activa de los ciudadanos más allá del sufragio; fundados sobre la base de la dignidad del ser humano, derecho y principio fundamental, así como fin supremo de la sociedad y del Estado. Así, la actuación del Estado deberá estar orientada a la generación de mecanismos para dotar de efectividad a los derechos fundamentales, posibilitando que el ser humano, al poder gozar de ellos, procure para si una vida digna. En un Estado social y democrático de derecho como el reconocido en nuestro país; las políticas públicas constituyen el mecanismo necesario para garantizar la efectividad de los derechos fundamentales, mediante la implementación de un conjunto de acciones tendientes a abordar un problema público identificado, las que serán desarrolladas y lideradas por el sector público, el mismo que deberá incentivar y posibilitar que tomen parte en éstas la comunidad en general y en particular los diversos actores sociales. Las políticas públicas, al requerir la participación activa de la ciudadanía como elemento esencial, fortalecen y constituyen una manifestación de la democracia participativa y un campo de desarrollo del diálogo social, entendido este último como una forma de interacción de los actores a través del desarrollo de consultas, negociaciones o intercambio de información sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y

sociales, con la finalidad de obtener alternativas de solución consensuadas para la prevención, enfrentamiento y solución de problemas públicos. Las políticas públicas a formular dentro de este contexto, no deben privilegiar solo un enfoque técnico, ya que de hacerlo no le otorgará al debate, negociación, aprobación y ejecución con los actores sociales involucrados, la importancia que éstos tienen. (NÚÑEZ THERESE, 2013, págs. 589-590).

En su tesis, para optar el título de abogado, titulada “LA CLASIFICACIÓN DE ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL PERÚ Y SU REPERCUSIÓN EN LA LIBERTAD DE ORGANIZACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS”.

Se concluye que, el desarrollo a nivel internacional y nacional del derecho a la libertad sindical ha presupuesto la existencia de un marco legislativo que brinde la protección y garantías necesarias para su uso, sin embargo observamos que en la formación de las clases de sindicatos en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo no se viene aplicando plenamente el convenio internacional número 87 del Organismo Internacional de Trabajo, toda vez que limita formar organizaciones sindicales más allá de los señalados en la citada ley, algunos de los trabajadores que sufren esta limitación son los que pertenecen a la tercerización de servicios los cuales no tienen la posibilidad de formar una organización sindical diferente a la que la ley señala, teniendo en cuenta que al tener un desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a la empresa principal o la temporalidad de sus puestos es difícil que puedan formar un sindicato de empresa o de alguna otra clases de organización sindical establecidos en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. El fenómeno de la descentralización productiva ha implicado que las empresas deleguen en terceros cada vez más importantes y numerosos componentes de su ciclo productivo. Una de las formas de descentralización laboral que más se utiliza en nuestro país es la tercerización de servicios, sin embargo el derecho a la libertad sindical individual de organización de los trabajadores que forman parte de este modelo empresarial carece de eficacia real, puesto que para estos trabajadores resulta difícil llegar a formar un sindicato de empresa o de otra clase sindical y si lo llegaran a formar siempre negociarían con su empleador tercerizador, así su poder de presión de reclamos laborales

será de corta intensidad y no podrán ser totalmente satisfechas sus pretensiones con su empleador formal, razón por la cual se deben buscar nuevas fórmulas legislativas que garanticen el ejercicio de este derecho. ( PANAQUE ARBULU, Repositorio de UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO, 2020, pág. 589).

### **2.1.2. Evolución Normativa.**

La denominación “estabilidad laboral” aparece en nuestro ordenamiento jurídico a partir del Decreto Ley N° 18471 publicado en el año 1970 el cual establecía las causales de despedida de los trabajadores sometidos al régimen de la actividad privada; elevándose a un nivel constitucional en 1979 en nuestra Carta Magna que en su artículo 48° establecía que: “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa señalada en la Ley y debidamente comprobada”. Posteriormente en 1991 entra en vigencia el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, en la cual, entre otros aspectos, se establecen los tipos de contratación temporal, así como también los supuestos en los que se estaría frente ante un despido nulo. Actualmente nuestra Constitución, promulgada en 1993, establece en su artículo 22° que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, esta norma encontró su inspiración en el artículo 42° de la Constitución de 1979 que señalaba lo siguiente: “(...) El trabajo es un derecho y un deber social. Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil, y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones (...)”. (DEL AGUILA LY, 2019, pág. 17)

El despido es una de las figuras que suscita mayor discusión en el derecho del trabajo regulador de una relación laboral, pues el despido como acto del empleador es determinante para que el trabajador quede desvinculado de su trabajo. El despido se conceptualiza como un acto unilateral y recepticio, se dice que es unilateral porque se materializa con el poder de decisión del empleador y

es recepticio porque se hace efectivo solo cuando la comunicación del despido es recibida por el trabajador.

La figura del despido en la legislación peruana desde sus inicios en el Código de Comercio, pues previo al desarrollo del derecho al trabajo las relaciones laborales se sujetaban a las disposiciones civiles (locación de servicios) y del Código de Comercio.

➤ El Código de Comercio de 1902 y el Despido:

Fue promulgado a inicios del siglo XX, otorgó la respuesta a un derecho igualitario entre el trabajador y el empleador, sin embargo, en dicho momento tal situación no constituía mayor relevancia, ni generaba conflicto alguno frente a las posturas proteccionistas que surgirían posteriormente.

El Código de Comercio de 1902 tenía como punto central a los actos de comercio, donde el Derecho Comercial era aplicable a todas las personas, en consecuencia, el Derecho Comercial se aplicaba a los comerciantes y no comerciantes. En relación al despido, era diferente en el caso de quien mantenía un contrato de trabajo a tiempo fijo y en el caso de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado.

Caso del contrato a plazo fijo: En este supuesto la norma supeditaba la extinción del contrato al consenso entre las partes, a la letra señala lo siguiente:

“Artículo 293°. - Contrato entre comerciantes y mancebos dependientes: Si el contrato entre los comerciantes y sus mancebos dependientes se hubiera celebrado por tiempo fijo, no podrá ninguna de las partes contratantes separarse, sin consentimiento de la otra, de su cumplimiento, hasta la terminación del plazo convenido. Los que contravienen esta cláusula quedarán sujetos a la indemnización de daños y perjuicios, salvo lo dispuesto en los artículos siguientes”.

Conforme se aprecia del artículo citado, en el caso de contratos a plazo fijo el legislador limitó el poder de extinguir la relación laboral a ambas partes por igual, es decir, ni el empleador o el trabajador podían poner fin al contrato de trabajo, salvo consentimiento de la otra, hasta la terminación del plazo convenido. Además, el artículo citado otorgaba protección al trabajador cuando el empleador

resuelva el contrato sin su consentimiento señalando que quedará sujeto a la indemnización por daños y perjuicios por afectar al trabajador, otorgando de esta manera una protección resarcitoria. En consecuencia, el acto unilateral por el empleador de poner fin a la relación laboral se compensa únicamente con el pago de una indemnización.

Caso del Contrato de trabajo a plazo indeterminado: En estos casos la duración del contrato es indefinida, otorga el derecho de dar por concluida la relación laboral a cualquiera de las partes siempre y cuando comunique la decisión a la otra parte con un mes de anticipación. El Código de Comercio señaló lo siguiente:

“Art. 296. Contrato por tiempo indeterminado En los casos de que el empeño no tuviere tiempo señalado, cualquiera de las partes podrá darlo por fenecido, avisando a la otra con un mes de anticipación. El factor o mancebo, tendrá derecho, en este caso, al sueldo que corresponda dicha mesada.

A finales del siglo XIX, el Perú republicano empezó a sufrir una crisis idéntica por la que había pasado Europa en el siglo XVIII, en la que acontecieron una serie de conflictos socio-laborales, reivindicativos, debido a que los trabajadores exigían mejores condiciones de trabajo, mejores remuneraciones y mejoría en la protección a los trabajadores. Para entonces, el trabajo obrero se encontraba regulado por el Art. 1540 del Código Civil de 1852, cuyo contenido regulaba la locación de servicios, norma aplicada para regular el servicio prestado por los trabajadores, como viejo rezago del Código Civil Francés recipiendario del antiguo derecho romano. Es así que, el legislador empezó a emitir normas que resolvían los problemas laborales de aquella época; sin embargo, solo legislaban aspectos sectoriales del derecho del trabajo.

- El Decreto Ley N° 18471 Mediante la promulgación de este Decreto Ley el 10 de noviembre de 1970 se instauró el régimen de la estabilidad laboral absoluta en el Perú. De acuerdo a lo prescrito en su artículo 1° esta ley comprendía a los trabajadores del sector público y privado.

- El Decreto Ley N° 22126 Esta norma fue emitida siete años después de la entrada en vigencia del D.L N° 18471 que introdujo la estabilidad laboral en el país. Este Decreto Ley entró en vigencia el día 21 de marzo de 1978.

### **2.1.3. Definiciones Teóricas**

#### **Jorge Toyama en su investigación titulada “contratos de trabajo y otras instituciones de derecho laboral”, llegó a las siguientes conclusiones:**

El contrato laboral es aquel acto jurídico celebrado entre el trabajador y el empleador, que tiene por objeto establecer un vínculo laboral, mediante el cual el trabajador está obligado a la prestación personal de sus servicios y el empleador a otorgarle una remuneración”. Por ello, la particularidad del contrato de trabajo está en que es un contrato normado, esto es, cuyo contenido viene precedido en gran parte por fuentes del derecho externas: leyes, convenios colectivos, costumbres, etc. Caso típico de lo que se dice es la existencia de la Remuneración Mínima Vital que prohíbe a las partes contractuales (trabajador y empresario) pactar remuneraciones por debajo de un mínimo. Además, a través de un contrato laboral el trabajador puede obtener ingresos económicos, acceder a beneficios sociales y a la estabilidad laboral una vez superado el período de prueba. Por un lado, están los contratos laborales, aquellos que ofrecen beneficios y otorgan derechos al trabajador por el solo hecho de celebrarlo, así como el efecto de generar un vínculo laboral con la entidad contratante, situación que le permitirá que en un posible proceso laboral pueda reclamar lo que por derecho le corresponde. Por otro lado, tenemos los mal llamados terceros, cuyos contratos tienen las características de un contrato laboral pero no lo son, el contratado no es un trabajador sino un proveedor a quien solamente le corresponde solo obligaciones y por ende ínfimos derechos, aquellos no tienen un vínculo laboral con el empleador; sin embargo, están bajo subordinación con la entidad que los contrata.

#### **Wilfredo Sanguinetti Raymond en su investigación titulada “desnaturalización del contrato de trabajo”, llegó a las siguientes conclusiones:**

Respecto de la contratación temporal indica: “Opera como garantías frente a un uso fraudulento de las modalidades contractuales (...) desde una doble perspectiva: tanto asegurando el conocimiento previo por parte del trabajador de las especiales condiciones del contrato, como delimitando desde un inicio su carácter temporal (...)”.

Los hechos que justifican, motivan, la contratación temporal; deben ser consignados por el empleador en el contrato de trabajo sujeto a modalidad, si ello no se da, es un supuesto de desnaturalización del contrato de trabajo.

## **2.1.4 Definiciones Conceptuales**

### **2.1.4.1 Contrato de trabajo**

Magdiel Cárdenas Alarcón en su tesis para optar el título profesional de Abogado, define al Contrato de Trabajo, como: “Aquel acto jurídico celebrado entre el trabajador y el empleador, que tiene por objeto establecer un vínculo laboral, mediante el cual el trabajador está obligado a la prestación personal de sus servicios y el empleador a otorgarle una remuneración”. Por ello, la particularidad del contrato de trabajo está en que es un contrato normado, esto es, cuyo contenido viene precedido en gran parte por fuentes del derecho externas: leyes, convenios colectivos, costumbres (CÁRDENAS ALARCÓN, 2017, pág. 14).

### **2.1.4.2 Dependencia o subordinación**

Jorge Luis Mayor Sánchez en su tesis para optar el título profesional de Abogado, define al Dependencia o Subordinación, como: La subordinación permite ejercer al empleador el poder de dirección, por el cual está facultado para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa, tal es así que puede modificar la forma como se realicen las labores, pero sin incurrir en una actitud que constituya abuso de derecho. Por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la

ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. (MAYOR SÁNCHEZ, Repositorio UCV, 2015, pág. 19)

#### **2.1.4.3 Nulidad del Despido**

Cáceres Paredes en su tesis para optar el grado de maestro, define al Nulidad del Despido, como: El acto extintivo del empleador se realiza por un motivo prohibido por el ordenamiento jurídico, los cuales, en principio, se encuentran enumerados taxativamente por nuestra normativa laboral. Se trata pues de una clase de despido que, atendiendo a los móviles para su materialización, se la define por sus efectos: la nulidad del acto extintivo del empleador. (CÁCERES PAREDES, s.f., pág. 02)

#### **2.1.4.4 Desnaturalización**

Lady en su tesis para optar el grado de maestro, define al Acto Administrativo, como: El acto jurídico realizado por un sujeto de la administración pública, con arreglo al Derecho Administrativo. Es aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir: Que, algo nace siendo "A" pero por diversas razones se convierte o transforma "B". Luego, la desnaturalización implica que la situación "A" va perdiendo, por distintas razones, la esencia de su naturaleza, estas se van desgastando y hasta que pierde la calidad de "A" desembocando en una situación "B"; es decir que "A" se ha desnaturalizado y se ha transformado en "B", que vendría ser un contrato de trabajo. (MAMANI YAPURASI, 2018, pág. 34)

#### **2.1.5 Principios Laborales.**

Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de las normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

Reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta de la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa.

Algunos de los principios laborales se encuentran en nuestra Constitución Política de 1993, la misma que establece lo siguiente:

Art. 26 Constitución Política del Perú

Principios que regulan la relación laboral:

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Sin embargo, se ha desarrollado otros principios que obligatoriamente deben observarse en una relación laboral, además de aplicarse las normas sobre la materia.

❖ Principios laborales sustantivos:

**Principio indubio pro operario:**

Se trata de uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, en distintas obras se le denomina principio pro-operario, principio protector o principio tutelar. Parte de la desigualdad en que se encuentran los sujetos de la relación laboral, siendo el objeto del Derecho del Trabajo nivelar las desigualdades.

**Principio de irrenunciabilidad de Derechos:**

También conocido como el principio de no revocabilidad, esto implica que el trabajador no pueda negociar con el empleador ni mucho menos renunciar, aquellos derechos reconocidos en la constitucional y en la ley. “La no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral”.

**Principio de continuidad:**

El principio de continuidad implica que se debe otorgar al contrato de trabajo la máxima duración, es decir, que las normas del derecho al trabajo deben procurar dar firmeza y permanencia a la relación laboral en el tiempo, cuando se sustente la causa que le dio origen.

❖ Principios laborales Adjetivos (Procesales):

**Sobre el principio de oralidad:**

La oralidad implica la existencia de un sistema en donde predomina lo hablado sobre lo escrito. En el proceso laboral este principio sale a la luz en el momento en que las partes declaran sobre los hechos o en el momento en el que un testigo declara, de tal manera que en una sola audiencia se desarrollan varias actuaciones; por ejemplo, en la audiencia de juzgamiento.

**Principio de Concentración:**

El principio de concentración se encuentra en vinculación con el principio de oralidad, pues de acuerdo al modelo de audiencias de la NPLT el proceso se desarrolla en el menor número de etapas y en las mismas se concentran varias actuaciones que se llevarán a cabo a través del uso de la palabra.

**Sobre el Principio de Inmediación:**

El principio de inmediación, implica que el juez, como director del proceso, estará en contacto directo con las partes a fin de conocer claramente los hechos, las pruebas para dictar un fallo justo.

**Sobre el Principio de Celeridad:**

Este principio encuentra cercana vinculación con el principio de oralidad y de concentración pues implica la existencia de plazos más cortos dentro del proceso, la preeminencia de las actuaciones orales sobre las escritas y la sencillez en la tramitación del proceso laboral.

**Sobre el Principio de Economía Procesal:**

La economía procesal implica satisfacer las pretensiones de los justiciables con el mayor ahorro de esfuerzo posible y costo de las actuaciones procesales. Este principio se materializa en la NLPT al fijar menores audiencias tanto en el proceso ordinario como en el proceso abreviado. Este principio se encuentra en vinculación con el principio de oralidad, concentración, celeridad e inmediación pues se busca que el proceso se desarrolle en el menor número de actos procesales posibles y, en consecuencia, represente un mayor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo.

### **Sobre el principio de veracidad:**

Mediante la aplicación de este principio se busca la preferencia de la verdad material sobre la verdad formal, resulta ser una manifestación del principio de primacía de la realidad aplicada dentro del proceso laboral. (LAVI TEJADA, Repositorio URP, 2016, págs. 43-46)

### **2.1.6 Tipos de despido recogidos en la LPCL:**

#### **- Despido Nulo**

Despido por afectación de algunos derechos fundamentales. Causales enumeradas en el Art. 29 LCPL, Restitutoria (Reposición).

#### **- Despido Arbitrario**

Despido sin expresión de causa o cuya causa no se puede probar en el proceso. Resarcitoria (Indemnización).

#### **- Despido Indirecto**

Despido producido por los actos de hostilidad realizados por el empleador. Resarcitoria (indemnización)

En consecuencia, la única manera para que un trabajador pueda acceder a la tutela restitutoria era invocando el despido nulo, sin embargo, dicha categoría de despido se encontraba vinculada a ciertas causales. El legislador desarrolló el derecho consagrado en la Constitución de 1993 respecto de la protección adecuada contra el despido arbitrario y otorgó a este tipo de despido la tutela resarcitoria permitiendo así al empleador efectuar el despido mediante el pago

de una indemnización sin que medie causa justa, tal situación ocasionó una serie de conflictos debido a que los trabajadores veían conculcado su derecho al trabajo al implementar las empresas programas de despidos masivos en aplicación del segundo párrafo del artículo 34° del TUO del D.L N° 728 aprobado por D.S 003-97-TR LPCL, el mismo que reconocía el pago de una indemnización a cambio del despido sin causa (despido pagado). ( LAVI TEJADA, Repositorio URP, 2016, págs. 47-48)

### **2.1.7 Tipos de Contratos de Trabajo:**

Nuestro sistema jurídico prevé un sistema de contratación directo (relación directa entre el empleador y contratado) e indirecto (relación con el trabajador por medio de un tercero). (...) “En el sistema de contratación directa pueden constituirse relaciones jurídicas que generan efectos laborales (contratos de trabajo) y no laborales (convenios de formación y capacitación laborales); en el sistema de contratación indirecta el empleador se vale de los mecanismos de intermediación laboral (empresas de servicios especiales- services- y cooperativas de trabajadores).

#### ➤ Contrato de trabajo a plazo indeterminado:

El derecho de trabajo se inclinará hacia la contratación por tiempo indeterminado, puesto que ello proporciona un mayor grado de estabilidad en el empleo, este contrato no establece límite de tiempo en la prestación de servicios, es decir, tiene una fecha de inicio, pero no una fecha de culminación y puede celebrarse de forma verbal o escrita. El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 4° estipula que, “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”, asimismo menciona que el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad.

#### ➤ Contrato de trabajo a tiempo parcial:

La contratación laboral por tiempo parcial en el Perú tiene una regulación escasa y deficiente. Los contratos por tiempo parcial suelen ser definidos como una prestación regular o permanente de servicios, pero con una dedicación sensiblemente inferior a la jornada ordinaria de trabajo, ante la suscripción de

estos contratos el trabajador no cumple en forma completa esta jornada ordinaria de labores, este contrato deberá celebrarse por escrito y estar registrado obligatoriamente en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La Ley del Fomento al Empleo Decreto N° 001-96-T, alude lo siguiente en sus artículos 11°, 12° y 13°: Artículo 11°. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor.

### Contrato de trabajo a plazo fijo o sujeto a modalidad

Los contratos sujetos a modalidad tienen como característica esencial que su duración ha sido determinada previamente por las partes, señalando un plazo fijo de duración o que concluirá al término de una labor u actividad predeterminada, lo trascendente de este contrato laboral es que las partes acuerdan cuando se extinguirá este contrato.

Los contratos modales son contratos causales-formales. Es causal, puesto que para su suscripción el empleador debe “consignar en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación”, vale decir, la razón del contrato, el fin perseguido, su porqué. Es formal, puesto que se requiere que conste necesariamente por escrito, donde deberán detallarse las “condiciones de la relación laboral” en la discurrirá el contrato.

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR en su Título II, estipula los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad en sus artículos siguientes:

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 intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Artículo 56°. -Son contratos de obra o servicio: a) El contrato específico b) El contrato intermitente c) El contrato de temporada

### Contratos de obra o servicio

#### **- Contratos para obra determinada o servicio específico:**

Son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con el 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. En los contratos para obra o servicio deberá señalar expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que solo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato.

#### **- Contrato Intermitente:**

Son los celebrados entre un empleador y un trabajador para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

#### **- 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 períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva. (GARCÍA BARRIONUEVO, 2015, págs. 20-23)

### **2.1.8 Desnaturalización de Contratos:**

Los recursos ordinarios: Reconsideración, apelación y Revisión. El primero se presenta ante la autoridad de primera instancia, el segundo ante esta misma

para su absolución por el órgano resolutor de segunda fase y el último ante este para su definición por la autoridad de tercera y última instancia administrativa.

El capítulo VII del título II de la LPCL, acoge en su artículo 77°. - Los contratos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: Por el plazo o condición, de acuerdo con las siguientes situaciones:

- ✚ 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.
- ✚ Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.
- ✚ Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.
- ✚ Por la existencia de simulación o fraude a las normas de la LPCL.

El supuesto de hecho de la norma hace prever su consecuencia. Si un trabajador es contratado por un contrato sujeto a modalidad, se supone que la prestación de servicio está sujeta a un plazo fijo. Por ello, la continuidad de la prestación de servicios, pese a la llegada del término resolutorio estipulado en el contrato, habrá de entenderse como el supuesto desencadenante de los efectos de la desnaturalización del contrato. (MAYOR SÁNCHEZ, Repositorio UCV, 2015, pág. 27)

### **2.1.9 La libertad sindical:**

La libertad sindical es la garantía por excelencia que tienen los trabajadores para la tutela de sus derechos, razón por la que el Estado debe procurar su ejercicio efectivo y eficaz, puesto que este derecho contribuye a lograr un desarrollo social

equilibrado, en el que los empleadores y los trabajadores puedan definir sus propias relaciones en un contexto de libertad y equidad, siendo así un derecho fundamental que sirve como cimiento para la materialización del derecho a la negociación colectiva y la huelga.

- Libertad Sindical Individual

Consiste en el derecho del trabajador a emprender actividades destinadas a constituir una organización sindical, así como a ejercer la decisión de afiliarse al sindicato de su preferencia.

**A) Libertad Sindical Positiva**

“Comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos, dentro de ese contexto se plantea el ejercicio de la actividad sindical”, veamos sus ámbitos subjetivos (titularidad) como el objetivo (tipología sindical).

**a.1) Derecho de libre constitución de organizaciones sindicales:**

Consiste en el derecho que tienen los trabajadores, los cuales “sin ninguna distinción y sin autorización previa a constituir las organizaciones que estimen convenientes, este derecho fundamental además de garantizar que la creación de la organización y la formación del estatuto se ejecuten sin intervención administrativa extiende su contenido hasta el reconocimiento de la personería jurídica la cual debe ser otorgada evitando la imposición de requisitos de difícil cumplimiento y sin que en esta actividad se permitan decisiones discrecionales que escapen de la mera observancia de los requisitos previstos legalmente.

**a.2) Derecho de libre afiliación:**

Este derecho tiene dos dimensiones: una positiva que consiste en el derecho que tienen los trabajadores de afiliarse a la organización sindical que crean conveniente con la única condición que observen sus estatutos y una negativa que consiste en el derecho de los trabajadores a desafiliarse; algunos autores señalan que también implica la facultad de no afiliarse, pero otros señalan que esta facultad simplemente es el no ejercicio del derecho de afiliación.

## **B) Libertad Sindical Negativa**

Este derecho considerado como la otra cara del derecho a constituirse o afiliarse a sindicatos, “consiste en el derecho de los trabajadores a no incorporarse a tales organizaciones o a no permanecer en aquella de la que formen parte, bastando para ello su voluntad en cualquiera de los sentidos y sin que su decisión es pueda acarrear perjuicio alguno.

Alude este concepto a aquel aspecto de la libertad sindical conforme al cual el trabajador posee el derecho de no afiliarse a una organización sindical o desafilarse de esta, esta clase de libertad cuenta con muchos detractores que niegan que llegue a formar parte del derecho a la libertad sindical o a tener igual protección que la libertad sindical positiva en la medida que permite que el abstencionismo logre tener protección sindical lo que a la larga afecta la eficacia de este derecho. (PANAQUE ARBULU, 2020, pág. 17 y 19)

### **2.1.10 Contrato modal supuesto de obra o de servicio:**

La contratación laboral en el Perú se encuentra regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Supremo 003-97-TR). Respecto a la regulación de la contratación, se han determinado distintas modalidades por las cuales se puede pactar la relación laboral. Así, se habla de contratos modales, sujetos a modalidad o a plazo fijo, los cuales tienen como supuesto delimitar el tiempo del contrato de trabajo.

Las actividades del puesto de trabajo o el funcionamiento de cualquier actividad empresarial define la duración de las tareas a cumplir por parte de un trabajador, y estas pueden ser o temporales o permanentes.

Es común referirnos a actividades empresariales centrales que deben ser ejecutadas permanentemente, esto es la normalidad. Sin embargo, existen también algunas tareas ocasionales o eventuales estarán sujetas a situaciones excepcionales o contextos distintos.

Ante estos dos casos (actividades permanentes y temporales), el derecho al trabajo en el ordenamiento peruano siempre intentará salvaguardar el vínculo laboral. Así, prevalece la permanencia del trabajador en el caso de la decisión unilateral del empleador de finalizar la relación de trabajo.

Los contratos de trabajo «sujetos a modalidad» fueron determinados en la legislación peruana y son aquellos que tienen una fecha de inicio y una fecha de culminación. En ese sentido, fueron concebidos como contratos temporales, a plazo fijo o determinado.

Los contratos sujetos a modalidad deben contar con una formalidad (definida en el TUO del Decreto Legislativo 728), las cuales son: el objeto; la duración; la necesidad. A atendiendo a lo dispuesto por nuestra legislación destacan básicamente dos formalidades requeridas.

En primer lugar, la forma escrita, pues el artículo 72 así lo determina. En segundo lugar, la notificación de los contratos a la autoridad administrativa de trabajo con fines de conocimiento y fiscalización.

Aquellos trabajadores que estén laborando por medio de un contrato sujeto a modalidad no pueden percibir menores beneficios que los trabajadores a plazo indeterminado.

#### Contrato por obra determinada o servicio específico:

- ❖ Originado con objeto previamente establecido y de duración determinada.
- ❖ 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 (CHANAMÉ ARRIOLA , 2021).

Esta forma de contratación solo puede ser utilizada en tareas que pese a ser las tareas habituales u ordinarias de la empresa tienen en esencia una duración limitada en el tiempo –el empleador puede conocer la fecha cierta del término

contratado o, en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo. Adicionalmente, en el referido contrato se requiere que sea un servicio determinado y no para que simplemente preste su servicio durante un periodo de tiempo, es decir, se exige un resultado. Por ello, sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato. Los contratos para servicio específico, deben consignarse de forma expresa, como requisitos esenciales, el objeto del contrato, es decir, sustentado en razones objetivas y la duración-limitada o en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo.

La Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral 12897-2013 JUNÍN ha señalado que el artículo 63° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, permite concluir que este tipo de contratación modal puede ser empleada tanto para actividades transitorias o bien para actividades permanentes, sin que dicha conclusión implique la vulneración al principio de preferencia de la contratación por tiempo indefinido en el marco de labores habituales o permanentes dentro de la empresa. (PINARES SILVA, 2021, págs. 3-4)

En la Resolución 789-2020-Sunafil/ILM, la Intendencia aclaró que el contrato de servicio específico debe indicar cuáles son los servicios a realizar en los cargos temporales, puesto que la naturaleza de las funciones definirá la duración de los contratos.

Además, resaltó que para contratar por servicio específico la obra o servicio deben ser autónomos de la actividad principal de la empresa; asimismo, se debe determinar las causas objetivas de contratación. La temporalidad de la actividad no puede estar determinada a lo que establezcan las partes de una relación contractual, sino a la naturaleza misma de aquella.

<b>Contrato para obra o servicio</b>			
<b>Denominación en el TUO del Dec. Leg. 728</b>	<b>Objeto</b>	<b>Duración máxima</b>	<b>Jurisprudencia</b>
<b>CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO (Art. 63)</b>	Originado con objeto previamente establecido y de duración determinada.	La que resulte necesaria.	(...) los contratos sujetos a modalidad para servicio específico, se definen como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto previamente establecido y de duración determinada (Cas. Lab. 592-2015, Callao)
<b>CONTRATO INTERMITENTE (Art. 64)</b>	Cubre las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes, pero discontinuas.	No tiene duración máxima.	(...) aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas, pues la actividad laboral se ve interrumpida por factores propios de su naturaleza (Cas. Lab. 13816-2017, Del Santa).
<b>CONTRATO DE TEMPORADA (Art. 67)</b>	Sirve para atender necesidades propias del giro de la empresa que se cumplen en determinadas épocas del año.	Su duración será el tiempo que dure la temporada.	Atender necesidades propias el giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo 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 (Cas. Lab. 18325-2016, Lima).

### **2.1.11 La simulación y el fraude en el contrato modal:**

El Orden Público Laboral, es una instrumentación propia del derecho del trabajo, institución que tiene su basamento en el “principio de irrenunciabilidad de los derechos”. Es una especie del orden público, un acomodamiento del orden público general al derecho del trabajo, donde asume características propias, ha señalado que “la necesidad de imbuir con el orden público a las leyes sociales, tiene por objeto cubrir diferencias económicas, culturales, sociales y a veces de orden político. De allí que interesa al orden público que sus instituciones sean respetadas.

Una ley es de orden público “cuando con un sentido de equidad ampara el interés general de la sociedad para la realización de una idea de justicia. El orden público, surja de la ley o de la naturaleza intrínseca de sus disposiciones, tiene

una finalidad: corregir abusos de derecho y evitar injusticias en la organización social, y para lograr esa finalidad las normas jurídicas que gozan de esa jerarquía son de aplicación obligatoria e independiente de la voluntad de las partes; más aún, sustituye esas voluntades.

En este sentido, se advierte que las partes no pueden pactar por debajo de los mínimos que establecen normas laborales (ley, CCT y contrato individual). En cualquier momento que lo hagan por debajo de esos mínimos inderogables, la convención será nula y sin valor, y producirá la sustitución de pleno derecho por las normas imperativas.

### Simulación y Fraude

Ambas figuras, se manifiestan, claramente, como la contracara del orden público laboral. La idea de evasión se encuentra unida al principio del orden público laboral y a la consiguiente irrenunciabilidad de los derechos. En tal sentido, la ley laboral, protege al trabajador de esos fraudes.

Evasivas del cumplimiento de las obligaciones asumidas:

a) El fraude laboral.

Es entendido como la infracción directa a la ley o, en otro sentido más riguroso, como la elección de caminos desviados para lograr el incumplimiento de la ley laboral. Existe una tendencia general a evadir el cumplimiento de la legislación tuitiva, máxime cuando su imperatividad e irrenunciabilidad, unidas a los costos de las cargas sociales, son un incentivo para intentar vulnerarla.

En el fraude a la ley, no se trata de ocultar un acto bajo la apariencia de otro, sino que se coloca a la realidad bajo el imperio de una norma que no es la que propiamente le corresponde. El acto es real, claro y visible, y trata de aparecer correcto mediante la combinación de medios que, por sí mismos lo serían, si no fuesen valorados en su acción conjunta o resultado final alcanzado. El fraude legal, constituye una violación oblicua de la ley y los perjudicados no son solamente los trabajadores, sino terceros interesados, como lo son los organismos de la seguridad social,

los sindicatos y las obras sociales, entre otros (Por ejemplo, la interposición de personas y la adopción de figuras no laborales). Es decir, que frustra la finalidad de la norma, aunque el negocio es real y su finalidad es la de obtener un resultado similar al que la norma prohíbe. Se produce cuando bajo el amparo de una disposición legal, se consigue un resultado prohibido por otra norma jurídica.

b) La simulación.

Se encubre el carácter jurídico de un acto bajo la apariencia de otro o cuando el acto contiene cláusulas que no son sinceras o fechas que no son verdaderas, o cuando por él se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, que no son aquellas para quienes en realidad se constituyen o transmiten (Por ejemplo, aparentar formas contractuales no laborales; mediante la renuncia del trabajador, se encubre un despido que es el acto real, etc.).

C) La protección legal frente al fraude y la simulación.

Las figuras descriptas representan situaciones irregulares y la ley de contrato de trabajo, para evitar esas evasiones, estableció diversas normas dirigidas a evitar el fraude en el contrato de trabajo: El art. 14, que fulmina los casos de fraude o simulación laboral “Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la Ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta Ley”; el art. 23, “El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio” el art. 29, que contempla distintas hipótesis de intermediación: a) la del empresario que simplemente recluta a los trabajadores y mantiene

una titularidad aparente. La Ley, previendo toda posibilidad de fraude, convierte al beneficiario de los servicios en titular de los contratos de trabajo y al intermediario, testaferro o prestanombres, en responsable solidario de todas las obligaciones que surjan de sus respectivos contratos; b) el empleador suele utilizar a un capataz, a un supervisor o a un técnico para que se haga responsable de un grupo de trabajadores, formando o no una cuadrilla. En este caso, el empleador aparente (capataz o supervisor) es a su vez empleado del beneficiario de los servicios; la ley da la misma solución antes mencionada; c) las empresas de servicios eventuales realizan una intermediación legalmente autorizada que no excluye la responsabilidad laboral del beneficiario de los servicios (cliente o empresa usuaria). Se crea una relación triangular en virtud de la cual la titular del contrato de trabajo es la empresa de servicios eventuales. Esta empresa destaca en misión al trabajador en la empresa cliente o usuaria. Esta última tiene el poder de dirección relativo al trabajo concreto que se realiza en su ámbito, pero la empresa titular del contrato de trabajo es la empresa de servicios eventuales. Ambas son responsables solidarios por los créditos del trabajador. (FERNÁNDEZ MADRID, s.f., págs. 7-14)

#### **2.1.12 El despido nulo y sus consecuencias económicas:**

En la extinción de la relación de trabajo, y particularmente en el despido -que constituye el motivo más frecuente de aquélla-, se patentiza la divergencia profunda de intereses entre el trabajador y el empleador.

##### El despido como poder absoluto:

Se consideraba que el contrato podía ser resuelto libremente, en cualquier momento, por decisión de cualquiera de las partes. En tal sentido, el empleador disponía del poder de despedir al trabajador libremente, sin que la validez de su decisión estuviera condicionada por exigencias de fondo, de forma o, menos aún, por la obligación de resarcir al trabajador de alguna manera.

Esta forma de extinción de la relación de trabajo corresponde a lo que la doctrina suele calificar como despido ad nutum, que «[ ...] ha de entenderse como un ejercicio del poder empresarial sin limitaciones de ninguna clase. Sin límites causales, de modo que pudiera ser despedido el trabajador en cualquier momento y sin alegación de causa alguna; sin límites formales, de manera que el despido pudiera realizarse sin necesidad de someterse a reglas o normas formales determinadas, y sin límites en los efectos o consecuencias, de suerte que la resolución no arrastrase consigo la obligación empresarial de indemnizarse daños y perjuicios».

#### El poder limitado para despedir:

El desarrollo del Derecho laboral -con sus principios e instituciones propias, inspiradas en la protección del trabajador como medio para equilibrar la desigualdad real de la relación empleador-trabajador-, aparejó, necesariamente, la limitación del poder empresarial de extinguir unilateralmente la relación de trabajo. Surgieron así, en efecto, diversas clases de límites que la legislación laboral estableció para dificultar el despido. Estos límites fueron principalmente de dos tipos: formales y económicos.

Los primeros tuvieron su expresión típica en la figura del preaviso, en virtud de la cual se eliminó la posibilidad del despido intempestivo o súbito, otorgándose al trabajador el derecho de ser notificado, con prudencial antelación, de la decisión empresarial de despedirlo, a fin de que en el lapso que mediaba entre dicha comunicación y su cese efectivo pudiera obtener otra colocación, y, de este modo, evitar el desempleo.

La otra limitación tuvo un contenido esencialmente económico y consistió en reconocer el derecho del trabajador, y la correlativa obligación del empleador, de ser resarcido por la ruptura del vínculo laboral mediante el pago de una indemnización, generalmente tasada.

La eficacia de estas limitaciones depende de su onerosidad, siendo ineficaces cuando la indemnización es mínima y operando, en cambio, como un sistema restrictivo, cuando su cuantía es elevada. Concluye, por ello, que: «Se trata, pues, de una limitación elástica, en la que actúan frenos económicos y no jurídicos. (BLANCAS BUSTAMANTE, s.f., págs. 5-15)

### Despido nulo:

Horado de la Fuente, un ilustre tratadista argentino, señala que el derecho a la estabilidad laboral consiste en una garantía jurídica para la conservación del empleo, pudiendo variar el modo o la forma con que se protege ese derecho y de allí también su eficacia.

De la misma forma, la estabilidad que consagra el ordenamiento jurídico puede garantizar la continuidad del empleo, con lo cual el despido sin justa causa devendrá en ineficaz, o puede limitarse a desincentivar el despido arbitrario mediante una reparación pecuniaria de mayor o menor monto. Es en contexto que se inscribe el precepto constitucional que prevé el artículo 27 de nuestra Carta Magna al consagrar que "la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".

Así tenemos la estabilidad relativa propia, que sanciona con nulidad el despido sin justa causa pero que no conlleva la reincorporación real sino ficta, dando lugar al cobro de salarios y demás créditos laborales; o la estabilidad relativa impropia, conforme al cual el despido sin justa causa es eficaz en cuanto extingue definitivamente el vínculo laboral, pero determina el pago de una indemnización especial.

El Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728 desarrolla el precepto constitucional al prever en el artículo 55 que "para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada". A partir de esta declaración se establecen matices: se garantiza la estabilidad laboral absoluta para los despidos particularmente odiosos, esto es, aquellos que afectan gravemente el orden jurídico por cuanto importan actos de discriminación y afectación de derechos que el ordenamiento considera dignos de la mayor cautela; mientras que para el resto de despidos sin justa causa reconoce un derecho a la estabilidad relativa impropia, la cual da lugar a una indemnización tarifada.

En el TUO del Decreto Legislativo 728 el despido nulo no está referido a vicios de forma que pudieran teñir de nulidad la medida de separación. Por el contrario,

está concebido para salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral absoluta cuando se incurra en despidos que afectan gravemente el ordenamiento jurídico, o como señala Alonso Olea, supuestos que implican desconocimiento o violación de derechos de la persona humana que se reputan intangibles.

Los supuestos que precisa el dispositivo pueden ser clasificados en cuatro distintos órdenes:

- Protección a la libertad sindical:

La ley contempla que es nulo el despido cuando éste se encuentre motivado en la afiliación a un Sindicato o la participación en actividades sindicales; o, ser candidato a representante de los trabajadores, o haber actuado en esa calidad.

En este mismo orden de ideas el artículo 28 de nuestra Constitución reconoce el derecho de sindicación garantizando la libertad sindical.

Conforme a esta perspectiva resultaría una violación a derechos humanos fundamentales que el despido del trabajador se haya basado en su afiliación o actividad sindical o en su actuación como representante de los trabajadores y de ahí, pues, que este supuesto sea repudiado por el ordenamiento jurídico.

- Protección ante reclamos contra el empleador:

La ley precisa como supuesto de despido nulo que éste haya tenido por motivo haber presentado una queja o participado en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes. Excluye el caso que el proceso incoado por el trabajador sea aquel que importa la comisión de una falta grave que constituya grave indisciplina o injuria en perjuicio del empleador, como por ejemplo una denuncia injuriosa o de mala fe.

La norma reglamentaria ha efectuado precisiones adicionales que, nuevamente, tienden a limitar la aplicación de la causal. Así por ejemplo se señala que la queja o reclamo debe haber sido interpuesto ante las autoridades judiciales o administrativas competentes, y agrega a título de conjunción, que debe acreditarse que la separación está precedida de

actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores. De esta forma, si bien la ley señaló que el despido motivado en la presentación de una queja constituía el supuesto para la protección propia del despido nulo, el reglamento asimila la queja a aquella que es de carácter judicial o administrativa, con lo cual, la queja directa ante el empleador queda fuera del ámbito de protección de la norma. Así el trabajador que se limita a reclamar directamente ante su empleador por un supuesto incumplimiento y recibe como toda respuesta un despido arbitrario quedará excluido de la protección.

- Protección contra la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma:

La no discriminación y la igualdad ante la ley constituyen, igualmente, derechos fundamentales de la persona que han sido consagrados en los instrumentos internacionales de mayor significación universal, de los cuales el Perú es signatario y que a su vez se encuentran expresamente reconocidos en el artículo 2 de la Constitución. Este precepto establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, garantizando que nadie debe ser discriminado por motivo de raza, sexo, idioma, religión, opinión, proscribiendo igualmente (y más allá de lo previsto en el TUO del Decreto Legislativo 728) la discriminación por razón de origen, la condición económica o de cualquiera otra índole, supuestos que el TUO del 728 no incluye. Dicho, en otros términos, entre la norma laboral y la constitucional existen diferencias en cuanto la primera no incluye conceptos que sí prevé la Carta Magna. Cabe así reflexionar sobre si la menor amplitud de la norma laboral cuenta con un sustento que permite el distingo respecto del precepto constitucional supuestamente porque se trata de derechos cuya protección no guardan identidad en el ámbito genérico aplicable a toda persona y en el específico limitado a la órbita de los derechos del trabajador ¿Sería nulo el despido de trabajadores cuya motivación sea la de ser extranjeros, o no tener vínculo de parentesco con el propietario, o haberse sistemáticamente resistido a laborar sobre tiempos si se acredita que aquellos que se avinieron a éstos no fueron

separados? ¿No son estos casos supuestos de discriminación que la Constitución tipificaría como "de origen" o "de cualquier otra índole" mientras que, en el ámbito estrecho de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, que prevé el TUO del 728, estos casos no quedarían encuadrados?

- Protección a la maternidad:

Corresponde también al ámbito de la protección del despido nulo, aquél que esté motivado en el embarazo, si la separación se produce dentro de los noventa días anteriores o posteriores al parto.

Nuestra legislación omite la protección que correspondería a la trabajadora que adopta un niño, ya que limita la protección al hecho físico del parto. De una parte, está el tema de que la trabajadora que adopta a un recién nacido debe gozar igualmente del derecho al descanso post-natal, ya que el objeto de este beneficio no pretende, simplemente, que se produzca la recuperación física de la madre que ha dado a luz sino también a que pueda prodigar cuidados al infante, exigencia que resulta idéntica respecto del hijo biológico y el recién nacido adoptado. Por análogas consideraciones, reconocido este derecho, también debería extenderse a la madre adoptante la protección derivada del despido nulo, que hemos estimado razonable por los primeros seis meses de vida del infante.

Derechos del trabajador ante el despido nulo:

Producido el despido sin justa causa el trabajador podrá demandar la nulidad del despido debiendo invocar cuál de los supuestos previstos en la ley ha dado lugar a su separación y acreditarlo. De obtener un fallo favorable el despido será declarado nulo y por ende considerado el período dejado de laborar como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que por mandato legal o convencional pudieran haberle correspondido, excepto en lo relativo al récord vacacional. En relación a esto último, se pagará por dozavos el récord

trunco o se acumulará al período que se labore con posterioridad a la reposición. Sin embargo, en ejecución de sentencia, el trabajador podrá optar por el pago de la indemnización quedando así extinguido el vínculo laboral. Ello determinará igualmente el pago de las remuneraciones devengadas durante el proceso y además la indemnización propia del despido arbitrario.

El trabajador debe acreditar que su separación corresponde a uno de los supuestos del despido nulo. Ello parte del supuesto procesal conforme al cual quien afirma un hecho debe probarlo, con lo cual la carga de la prueba se traslada al trabajador. Sin embargo, cabe acotar que el tratamiento que nuestro ordenamiento confiere al despido ordinario consiste en que corresponde al empleador acreditar la justa causa invocada. En este supuesto, corresponderá al patrono demostrar que la separación se ha producido por la falta grave invocada en la carta de despido con lo que la carga de la prueba se traslada al empleador. Cabe destacar que en lo relativo a la carga de la prueba el ordenamiento español traslada al empleador la demostración de la procedencia de la razonabilidad de la separación incluso en los supuestos propios del despido o radicalmente nulo en la terminología usada por el Estatuto de los Trabajadores. (FERRO DELGADO, s.f., págs. 5-10)

### **2.1.13 El voto en discordia:**

De acuerdo a la presente resolución para la ponencia en mayoría existe nulidad de despido por afiliación al sindicato, y complementariamente existe simulación en el contrato de trabajo lo que determina la desnaturalización del contrato. En la ponencia en minoría se menciona que existe infracción normativa porque la existencia de infracción normativa del artículo 29º inciso a) respecto a la afiliación sindical, tiene como fundamento el temor a la renovación del contrato, el cual no se enmarca en el supuesto normativo por la existencia de la relación entre la afiliación del trabajador al sindicato, con el despido sufrido por vencimiento de contrato.

EL voto en discordia del Dr. Arévalo Vela con la adhesión del señor juez supremo Vrivarren falla que.

Dentro de ello, primero se menciona los hechos del presente caso, se menciona las causales del recurso de la infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 63°, 72 ° e inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Respecto a los contratos modales se mencionó en el numeral 04 lo siguiente:

“En el texto de los contratos para obra determinada o servicio específico debe señalarse en forma expresa el objeto del contrato y la duración del mismo. La duración de este tipo de contratos será la necesaria para su ejecución, pudiendo ser prorrogada, pero justificando las razones de tal aplazamiento”.

En el considerando octavo se señala:

“se concluye que la empresa emplazada no ha cumplido con señalar de forma clara la causa objetiva que justifique la contratación temporal del demandante, pues, si bien se observa que en las prórrogas al contrato modal varía el cliente para el cual se requería contar con personal; sin embargo, no se detallaron las labores temporales que desempeñaría el accionante que justifiquen la contratación temporal, ello aunado al hecho que el demandante prestó servicios en el área de tejeduría donde conforme a lo expuesto por la propia emplazada en la Audiencia de Juzgamiento en el minuto 01:08:15, los trabajadores de dicha área cumplían funciones permanentes y principales; lo que permite concluir que la renovación de los contratos para obra determinada o servicio específico ha resultado injustificada; por lo que nos encontramos frente a un caso de desnaturalización contractual; razón por la que las causales denunciadas devienen en infundadas.

Finalmente se establece que se declare FUNDADO EN PARTE el recurso de casación interpuesto por el Apoderado de la empresa demandada, Tecnología Textil S.A., mediante escrito presentado con fecha dieciocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos cincuenta y tres a doscientos sesenta y cuatro; en consecuencia, SE CASE la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha cuatro de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas

doscientos treinta y seis a doscientos cuarenta y tres; y actuando en sede de instancia: SE REVOQUE la Sentencia apelada de fecha nueve de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dos a doscientos doce, que declaró fundada la demanda, en el extremo que ordenó la reposición del demandante por despido nulo y pago de remuneraciones devengadas; REFORMÁNDOLA se declare infundado dicho extremo.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

Para el desarrollo del presente trabajo de suficiencia profesional se utilizó el método de investigación científica denominado **DESCRIPTIVA**, motivo por el cual en todo momento daremos a conocer los resultados compilados durante el presente trabajo.

Del mismo modo, se debe tener en cuenta la característica o peculiaridad de este tipo de método científico, para el autor Bernal en la investigación descriptiva, se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones rasgos, características de un objeto de estudio, o se diseñan productos, modelos prototipos, guías, etc. (BERNAL, 2006, pág. 02)

#### **3.2 MUESTRA**

La muestra de análisis está basada en el resultado de los magistrados de la segunda sala de derecho constitucional y social transitoria de la corte suprema de justicia de la república, que recae en la Casación Laboral N°13166-2016-LIMA ESTE, el cual se empleara durante el desarrollo del presente trabajo.

#### **3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Las técnicas e instrumentos a aplicarse en el presente trabajo de investigación son las siguientes:

##### **3.3.1 ANÁLISIS DE DOCUMENTOS**

Con esta técnica se podrá obtener toda la información sobre la Casación Laboral N°13166-2016-LIMA ESTE, Constitución Política del Perú, Decreto Legislativo N°728, Jurisprudencia, Precedentes Vinculantes y Ley de productividad y Competitividad Laboral D.S. N°003-97-TR, con el cual podremos tener una idea clara sobre los antecedentes y conclusión de los magistrados.

### **3.3.2 FICHAJE DE MATERIALES ESCRITOS**

Este instrumento permitirá compilar de una manera ordenada toda la información general del marco teórico y la situación actual de la legislación.

### **3.3.3 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para poder desarrollar la recolección de datos se realizó las siguientes actividades:

-Para el inicio del estudio de manera meticulosa de la Casación Laboral N°13166-2016-LIMA ESTE, se puso por delante los valores éticos y aunando en ello las diversas normativas que se dispone en nuestra legislación, desarrollando el método deductivo.

- Como primer punto se elaboró los resultados encontrados.

-La recolección de datos e información estuvo a cargo en todo momento de los autores del presente trabajo de suficiencia profesional.

-Antes de iniciar, durante y después de la recolección de información se utilizó los principios y valores que fueron siendo parte de nuestra vida desde muy pequeños.

### **3.3.4 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO**

Los instrumentos utilizados no fueron sometidos a validez y confiabilidad, por tratarse en todo momento de instrumentos documentarios oficiales como es la Casación N°13166-2016-LIMA ESTE

### **3.3.5 PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA**

En el análisis de la presente información separada de este trabajo de investigación, se desarrolló cumpliendo todos los procedimientos ya antes indicados en líneas precedentes, cabe precisar que durante el inicio y termino del presente trabajo nos ceñimos en todo momento y de manera explícita de la sentencia casatoria laboral. Además es menester precisar que, en la compilación de información, se tuvo presente los valores y principios éticos.

## CAPÍTULO IV

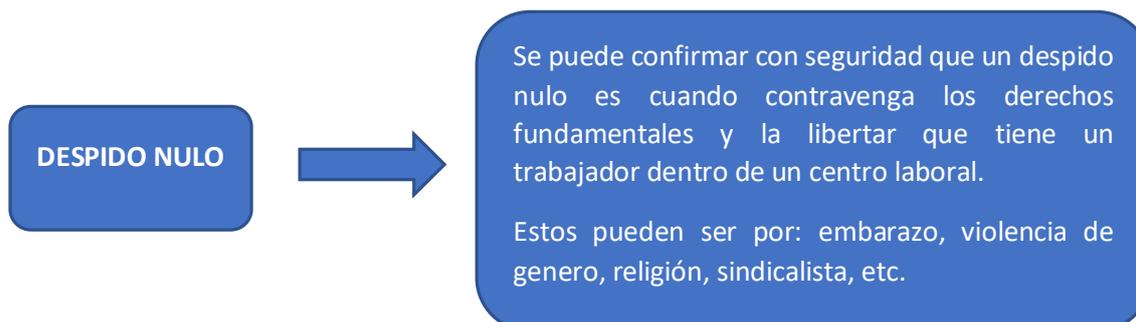
### RESULTADOS

Del análisis de la Casación N°13166-2016-LIMA ESTE, sobre la desnaturalización del contrato laboral y la nulidad del despido por temas sindicales se obtuvo los siguientes resultados:

Se logró determinar cuáles son las causas para poner fin a un vínculo laboral, conforme se detalla en el siguiente gráfico que cuenta con los comentarios de los integrantes:

ITEN N°	TIPO DE CAUSA	COMENTARIO
01	El fallecimiento del trabajador	Es el deceso del trabajador por muerte natural o accidente.
02	La renuncia del trabajador	Es la manifestación de voluntad del trabajador.
03	Vencimiento del plazo en los contratos	Este tipo de causa es el más común y consta en que el término de contrato se agote.
04	El mutuo disenso entre las partes	Consta en el mutuo acuerdo entre las partes para poner fin al contrato.
05	La invalidez absoluta	Es cuando el trabajador tiene un grado de incapacidad que no le permite realizar ninguna tarea con el rendimiento o eficacia en la sociedad.
06	La jubilación	Es cuando el trabajador cumple la edad máxima permitida para poder laborar en una empresa.
07	El despido justificado	Sucede cuando el trabajador comete una falta grave, muy grave o inclusive comete un ilícito penal.
08	El cese colectivo	Es el despido por causas objetivas relacionada con el funcionamiento de la empresa y lo respalda el TUO de la LPCL D.S. 003-97.TR

Así también, se pudo determinar cuándo un despido se considera nulo y cual son los supuestos, que se desarrollara de manera explícita en los siguientes gráficos:





## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

De acuerdo a los resultados y el marco teórico se menciona la siguiente discusión del presente.

Dentro de los antecedentes expuestos se menciona a los tipos de despido que son inmersos los trabajadores frente a determinadas circunstancias que opta el empleador para el término de la relación laboral, cuando está inmerso de por medio temas sindicales y por ello son despedidos; se cumple con lo establecido para señalar que tal actuación se considera como despido nulo; en donde en el presente caso el trabajador manifiesta la desnaturalización de su contrato como también que su despido fue por motivos sindicales que tuvo como final el despido y contrastando con nuestros antecedentes el hecho que el trabajador presente indicios razonables respecto al término de la relación laboral es un motivo muy determinante a tener en consideración para que se resulta un conflicto con estas características en particular.

Dentro de la discusión principal se tiene que el demandante Rosel Torres Delgado, interpone una demanda donde solicita la desnaturalización de contrato como que se declare la nulidad del despido por motivos sindicales.

El presente grupo encuentra de acuerdo a los resultados y basándonos en el tipo de investigación dar una conformidad a la mencionada, dado que la decisión del órgano jurisdiccional en atender la pretensión del demandante, cuando menciona y presenta cierta actividad probatoria como es el contrato celebrado por las partes como diversas pruebas donde se da cuenta de su actividad sindical del demandante y como correlación a ello se tiene el despido del trabajador, por lo tanto si existiría un nexo causal entre ambas situaciones mencionadas.

Dentro de los hechos se pudo constatar que el demandante, ha solicitado la que se establezco la desnaturalización de su contrato como la declaración de nulidad por motivos sindicales de su despido. Es así que dentro de las instancias

correspondientes han determinado dar la razón al demandante respecto a sus dos pretensiones de declarar desnaturalizado su contrato como la nulidad del despido por temas sindicales; es por dicho motivo que la Empresa interpone Recurso de Casación con la finalidad que se dé por variado tal interpretación resuelto con sentencia.

De la compilación de los diversos documentos, normativas, se pudo percibir que existen una gran cantidad de información con a la desnaturalización de contrato como de la nulidad de despido por motivos sindicales, en donde la parte demandante se ve afectada debido al término de la relación laboral, por motivos sindicales ya señalados, se ve en la necesidad de realizar todas las acciones correspondientes, teniendo en cuenta por parte del trabajador las muchas posibilidades de tener buen resultado diferente a los resultados del Empleador que deberá aportar también evidencias que de acuerdo a lo aportado por el demandante él contrastara con sus medios probatorios y de ello se podrá tomar una decisión por el órgano jurisdiccional, de acuerdo a toda la información se pudo establecer la conclusión y recomendación del presente trabajo de investigación llegando a proponer una propuesta normativa, en la cual cuando es Estado tiene realice acciones judiciales y se encuentra fuera de plazo tendrá la posibilidad excepcional de poder interponer tal medida, en virtud a una serie de consideraciones como un incremento exponencial de carga a nivel de todas las instituciones como también los cambios constantes del personal, que origina un tiempo el que entrara a asumir pueda ordenar y determinar qué acciones realizar de acuerdo a cada documento.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES**

1. Se tiene como primera conclusión que la casación N°13166-2016-LIMA ESTE, material del trabajo de suficiencia profesional cuenta con un amplio respaldo jurídico con las diversas normativas y jurisprudencia vinculante que sirvió para que los magistrados de la sala desestimen el despido del trabajador perjudicado. Asimismo, el trabajador demuestra con documentos ciertos el vínculo laboral generado durante sus años de servicio, identificándose también que el motivo de su despido fue ocasionado a raíz de una afiliación sindical.
2. Por otro lado, se cuenta con los requisitos o causas para poner fin una relación laboral, estas son i. finalización del plazo. ii cumplimiento del contrato. iii acuerdo entre las partes. iv novación. v rescisión y iv. Resolución.
3. Estamos ante un despido nulo cuando se da incurriendo en una conducta específicamente prevista en la ley laboral, en el presente caso se tiene como ejemplo el despido después de haberse sindicalizado y/o participado en acciones del sindicato.
4. Así también, para no dejar desatendido el hecho de que si un trabajador puede o no demostrar una simulación y fraude, se tiene del presente estudio que una desnaturalización de contrato se desarrolla cuando se pretende simular un contrato laboral sujeto a una modalidad y esta se demuestra por parte del trabajador cuando esté presente hechos relevantes, debiendo analizar a detalle las características y requisitos del tipo de contrato laboral.

## **CAPÍTULO VII**

### **RECOMENDACIONES**

- 1.** Este grupo recomienda hacer extensivo la aplicación correcta de la presente casación en todos los juzgados laborales de la república del Perú, toda vez que, hasta la fecha se sigue observando una desigualdad y comportamiento superior de los empleadores antes los trabajadores debido a que estos son los más vulnerables ante situaciones que la gran mayoría desconoce.
- 2.** También se recomienda realizar investigaciones de manera independiente hacia los puntos desarrollados en el presente trabajo de suficiencia profesional para que más adelante esta información sirva base de una jurisprudencia ante una Litis de esta magnitud.
- 3.** Finalmente, se recomienda plantear una propuesta normativa – proyecto ley que tenga la finalidad de no dejar desatendido las diversas necesidades de los trabajadores generando de ese modo un respaldo y seguridad laboral.

## CAPÍTULO VIII

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- BERNAL. (2006). EL MARCO METODOLOGICO . En BERNAL, *EL MARCO METODOLOGICO* (pág. 2).
- BLANCAS BUSTAMANTE, C. (s.f.). Obtenido de  
<file:///C:/Users/HP/Downloads/el%20despido%20carlos%20blancas..pdf>
- CÁCERES PAREDES, J. (s.f.). *Determinación probatoria del despido nulo en sede judicial*. Obtenido de  
<https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/boletin64.pdf>
- CÁRDENAS ALARCÓN, M. (2017). *Repositorio UNH*. Obtenido de  
<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1405/TP%20-%20UNH%20DERECHO%200083.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CÁCERES PAREDES, J. (s.f.). *Determinación probatoria del despido nulo en sede judicial*. Obtenido de  
<https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/boletin64.pdf>
- CÁRDENAS ALARCÓN, M. (2017). *Repositorio UNH*. Obtenido de  
<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1405/TP%20-%20UNH%20DERECHO%200083.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CHANAMÉ ARRIOLA , J. (2021). *Legis*. Obtenido de  
<https://lpderecho.pe/contratos-modales-temporales-plazo-fijo/>
- DEL AGUILA LY, C. (2019). *Repositorio UCP*. Obtenido de  
[file:///C:/Users/HP/Downloads/CLAUDIA\\_ROCIO\\_DER\\_TSP\\_TITULO\\_2019%20-%20ucp%20\(1\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/CLAUDIA_ROCIO_DER_TSP_TITULO_2019%20-%20ucp%20(1)%20(1).pdf)
- FERNÁNDEZ MADRID, J. (s.f.). Obtenido de  
<file:///C:/Users/HP/Downloads/simulaci%C3%B3n%20y%20fraude%20laboral.pdf>
- FERRO DELGADO, V. (s.f.). Obtenido de  
[file:///C:/Users/HP/Downloads/document%20\(1\)%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/document%20(1)%20(3).pdf)
- GARCÍA BARRIONUEVO, S. (2015). *Repositorio UCV*. Obtenido de  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24617/Garc%C3%ada\\_BSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24617/Garc%C3%ada_BSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- LAVI TEJADA, C. (2016). *Repositorio URP*. Obtenido de  
<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1124/TESIS-CHRISTIAN%20LAVI%20TEJADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- LAVI TEJADA, C. (2016). *Repositorio URP*. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1124/TESIS-CHRISTIAN%20LAVI%20TEJADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MAMANI YAPURASI, N. (2018). *Repositorio Autonoma* . Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/455/1/TESIS%20-%20EDWIN%20.pdf>
- MAYOR SÁNCHEZ, J. (2015). *Repositorio UCV*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24617/Garc%c3%ada\\_BSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24617/Garc%c3%ada_BSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- MAYOR SÁNCHEZ, J. (2015). *Repositorio UCV*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24617/Garc%c3%ada\\_BSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24617/Garc%c3%ada_BSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- NÚÑEZ THERESE, P. (2013). *Repositorio de la PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ*. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36973.pdf>
- PANAQUE ARBULU, C. (2020). *Repositorio de UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO*. Obtenido de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2810/1/TL\\_PanaqueArbuluCarmen.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2810/1/TL_PanaqueArbuluCarmen.pdf)
- PANAQUE ARBULU, C. (2020). Obtenido de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2810/1/TL\\_PanaqueArbuluCarmen.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2810/1/TL_PanaqueArbuluCarmen.pdf)
- PINARES SILVA, M. (Noviembre de 2021). *Legis*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/posible-utilizar-contratos-obra-servicio-especifico-labores-habituales-ordinarias-casacion-laboral-13258-2019-cajamarca/>
- ROY REYNOSO, N. (2020). *Repositorio UCV*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54587/Reynoso\\_NR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54587/Reynoso_NR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **CAPÍTULO IX**

## **ANEXOS**

## ANEXO N°01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### MÉTODO DE CASO: “LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO LABORAL Y LA NULIDAD DEL DESPIDO POR TEMAS SINDICALES–CASACIÓN N°13166-2016-LIMA ESTE”

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿La Casación N°13166-2016-LIMA ESTE; sobre la desnaturalización del contrato laboral y la nulidad de despido por temas sindicales cuenta con un respaldo jurídico para su aplicación?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>-Determinar si la casación N°13166-2016-LIMA ESTE, cuentan con respaldo jurídico para desestimar una desnaturalización de contrato y despido nulo por afiliación a sindicato señalando que la causa fue por termino de contrato.</p>	<p><b>SUPUESTO GENERAL</b></p> <p>-La Casación N°13166-2016-LIMA ESTE; sobre la desnaturalización del contrato laboral y la nulidad de despido por temas sindicales no contraviene con algún principio laboral</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p>-Desnaturalización de contrato laboral.</p>	<p><b>DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p>-Contratos desnaturalizados por la permanencia en el puesto. -Contratos desnaturalizados por la falta de detalle en el contenido del mismo.</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION</b></p> <p>Descriptivo.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>Sentencia Casatorio N°13166-2016-LIMA ESTE.</p> <p><b>TECNICAS</b></p> <p>Análisis documental.</p>
<p><b>PROBLEMA ESPECIFICO</b></p> <p>¿Cuáles son los requisitos para dar por concluida una relación laboral determinada? ¿Cuándo estamos ante un despido nulo?</p>	<p><b>OBJETIVO ESPECIFICO</b></p> <p>-Determinar cuáles son requisitos para dar por concluida una relación laboral. -Determinar cuándo se configura un despido nulo</p>	<p><b>SUPUESTO ESPECIFICO</b></p> <p>-No existen requisitos sólidos para dar por concluido una relación laboral. -Existen múltiples requisitos para determinar cuándo se configura un despido nulo.</p>	<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p>-La nulidad de despido por temas sindicales.</p>	<p><b>DE LA VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p>-Procesos en donde los magistrados disponen la reincorporación del trabajador despedido por temas sindicales. -Sentencias que amparar los supuestos de despidos nulos por temas sindicales.</p>	<p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <p>Ficha de registro documental.</p>

**ANEXO N°02**

**SENTENCIA**



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL Nº 13166 - 2016 LIMA  
ESTE

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**SUMILLA:** Se considerará que el despido obedece a un motivo antisindical, cuando el trabajador aporte indicios razonables respecto al término de la relación laboral.

Lima, cuatro de diciembre de dos mil diecisiete.

VISTA, la causa número trece mil ciento sesenta y seis, guion dos mil dieciséis, guion LIMA ESTE, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente la señora jueza suprema De La Rosa Bedriñana, con la adhesión de los señores jueces supremos: Rodas Ramírez, Rodríguez Chávez y Malca Guaylupo; y el voto en discordia del señor juez supremo Arévalo Vela con la adhesión del Señor Juez Supremo Yrivarren Fallaqui; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Empresa Tecnología Textil S.A., mediante escrito presentado con fecha dieciocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos cincuenta y tres a doscientos sesenta y cuatro, contra la Sentencia de Vista de fecha cuatro de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos treinta y seis a doscientos cuarenta y tres, que confirmó la Sentencia apelada de fecha nueve de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dos a doscientos doce, que declaró fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Rosel Torres Delgado, sobre desnaturalización de contratos y otros.



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13166 - 2016 LIMA  
ESTE

**CAUSALES DEL RECURSO:**

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Por resolución de fecha once de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas sesenta y nueve a setenta y tres del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la demandada, por la causal de *infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 63°, 72° e inciso a) del artículo 29° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR*, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: De la pretensión demandada**

Se advierte del escrito de demanda, que corre en fojas cincuenta a sesenta y uno, subsanada en fojas sesenta y ocho, que el actor pretende se declare la desnaturalización de los contratos; en consecuencia, se reconozca la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el dos de mayo de dos mil once; asimismo, solicita se declare la nulidad del despido por la causal prevista en el inciso a) del artículo 29° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR referidos a la violación de la libertad sindical, esto es, la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, y se ordene su reposición en el puesto de trabajo, en el cargo de maquinista, así como el pago de remuneraciones dejadas de percibir; más intereses legales, con costas y costos del proceso.



referidos a la violación de la libertad sindical, esto es, la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, y se ordene su reposición en el puesto de trabajo, en el cargo de maquinista, así como el pago de remuneraciones dejadas de percibir; más intereses legales, con costas y costos del proceso.

Segundo: Del pronunciamiento de las instancias de mérito

La Jueza del Tercer Juzgado de Trabajo de San Juan de Lunigancho de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante sentencia de fecha nueve  
**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

de mayo de dos mil dieciséis, declaró fundada la demanda; amparando la desnaturalización del contrato, ordenó que la demandada cumpla con reponer al actor en el mismo puesto de trabajo que ostentaba hasta antes del despido o en otro de igual o similar categoría, disponiendo además, que la emplezada cumpla con pagar a favor del actor las remuneraciones y gratificaciones (fiestas patrias y navidad) que se devenguen desde la fecha de despido hasta la fecha efectiva de reposición, con los incrementos que se hubieren producido en el período de cese, así como el depósito de la compensación por tiempo de servicios, más intereses legales, con costas y costos del proceso.

El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior confirmó la sentencia apelada, tras considerar: i) que los contratos de trabajo sujetos a modalidad para obra determinada o servicio específico se desnaturalizaron al no acreditarse la naturaleza temporal de las labores específicas desarrolladas por el actor, y no consignar en los contratos la causa

---



objetiva de contratación; ii) que se encuentra acreditado el nexo causal entre la afiliación al sindicato y el despido alegado por el actor.

### Tercero: Infracción normativa

Corresponde analizar si el Colegiado Superior, al emitir Sentencia, ha incurrido en las siguientes infracciones normativas:

- El inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece: "Es nulo el despido que tenga por motivo:

*La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;*

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

(...)"

- El artículo 63° del Decreto Supremo mencionado, prevé:

*"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".*



- El artículo 72° del citado cuerpo normativo , prescribe:

*"Artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral".*

#### Cuarto: Consideraciones generales

Para efectos de analizar la causal referida a los artículos 63° y 72° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se debe tener presente que los contratos sujetos a modalidad se definen como aquellos contratos atípicos, por la naturaleza determinada (temporales) y que se configuran sobre la base de 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

#### **Desnaturalización de contratos y otros PROCESO ORDINARIO - NLPT**

~~ejecutar~~, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Quinto: Las características más relevantes de los contratos a plazo fijo en la regulación laboral, son las siguientes: a) el contrato a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinidos (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y convenios colectivos que no excluyen de la percepción de ciertas compensaciones o beneficios al



personal contratado a plazo fijo); b) sobre estos contratos atípicos hay que indicar que no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación), sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal, o cuando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal; c) en cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función de la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el legislador, sin que ningún caso se exceda de cinco años. Asimismo, es posible renovar los contratos a plazo fijo respetando el plazo máximo aplicable para cada modalidad de contratación<sup>1</sup>.

Sexto: En ese contexto, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-07-TR, se ha contemplado los siguientes contratos sujetos a modalidad, de acuerdo a su naturaleza: i) son contratos de naturaleza temporal: a) el contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) contrato por necesidades del mercado; c) el contrato por reconversión empresarial; ii) son contratos de naturaleza accidental: a) el

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

contrato ocasional; b) el contrato de suplencia; c) el contrato de emergencia; iii) son contratos de obra o servicio: a) el contrato específico; b) el contrato intermitente; c) el contrato de temporada. Asimismo, dichos contratos deberán ser celebrados de forma escrita, y bajo las condiciones previstas en el cuerpo normativo, citado.

<sup>1</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El derecho individual del trabajo en el Perú". 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, pp. 83-85



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13166 - 2016 LIMA  
ESTE

**Sétimo:** Respecto a los contratos sujetos a modalidad para servicio específico, se definen como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesario, motivo por el cual no se encuentra limitado al plazo de cinco años, previsto en el 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Asimismo, en esta modalidad contractual, se podrán realizar las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación del servicio objeto de la contratación.

Esta forma de contratación solo puede ser utilizada en tareas que en esencia tiene una duración limitada en el tiempo – el empleador puede conocer la fecha cierta del término contratado o en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo<sup>1</sup>. Se requiere que sea un servicio determinado, y no para que simplemente preste su servicio durante un periodo de tiempo, es decir, se exige un resultado. En tal sentido, sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato<sup>2</sup>.

**Octavo:** En el caso concreto

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

<sup>1</sup> SANGINETTI RAYMOND, Wilfredo, citado por GONZALES RAMIREZ, Luis Alvaro. "Modalidades de contratación laboral". 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2013, pp. 52.

<sup>2</sup> ESTUDIO CABALLERO BUSTAMANTE. "Compendio de Derecho Individual del Trabajo". Lima: Editorial Estudio Caballero Bustamante, 2008, pp. 32.



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13166 - 2016 LIMA  
ESTE

Está acreditado en autos que las partes suscribieron contratos de trabajo para servicio específico por el periodo comprendido entre el dos de mayo de dos mil once al veintiocho de diciembre de dos mil quince.

En la cláusula segunda de los contratos de fojas cien, se menciona: *"En la necesidad de El Empleador de cubrir los pedidos del cliente D&D TEXTILES S.A.C. requiere contratar personal temporal especializado que satisfaga dichos requerimientos eventuales y de obra determinada"*; lo que constituiría la causa que invoca la demandada para justificar la contratación.

Ahora bien, luego del contrato aludido se han suscitado diversas prórrogas consignando en su cláusula segunda similar texto al contrato primigenio, empero varía el nombre del "cliente". En este orden de ideas resulta evidente que la causa objetiva de la contratación no existe, es una fórmula genérica y no obstante que los clientes varían, no se genera un nuevo contrato sino que le dan la forma de prórrogas, como si se tratara del mismo servicio contratado primigeniamente y que aún no termina. No puede considerarse cumplido en el presente caso, el deber de consignar en el contrato la causa objetiva determinante de la contratación con la sola mención de que requiere contratar personal temporal especializado, dado que tal referencia no puede explicar por sí misma, la necesidad de un contrato temporal.

**Noveno:** Por otro lado, el cargo de ayudante y Maquinista de Tejeduría aire pesado, constituye una labor de carácter permanente y no temporal. Por lo tanto, se evidencia el fraude en la contratación del actor.



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13166 - 2016 LIMA  
ESTE

Décimo: Habiéndose acreditado entonces que el actor era un trabajador sujeto a una relación laboral de naturaleza indeterminada solamente podía ser despedido por causa relacionada con su conducta o por su capacidad laboral.

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Décimo Primero: El demandante alega que su despido obedeció a su afiliación al sindicato de trabajadores de la demandada.

Por su parte la demandada sostiene que la instancia de mérito incurre en *interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único*

*Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Pro ductividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, por cuanto el actor no fue despedido por su afiliación al sindicato o por haber participado en actividades sindicales, sino por la terminación de la relación laboral por vencimiento de contrato.

Décimo Segundo: Consideraciones generales

El derecho Internacional de los derechos humanos en general y las normas de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en particular, reconocen la libertad sindical como un derecho fundamental de la persona; y es que la libertad de asociación de trabajadores y empleadores constituyen una herramienta esencial para garantizar la protección de otros numerosos derechos protegidos por las normas internacionales de trabajo, de ahí que los tribunales aparezcan como garantes de esta libertad.



El principio de la Libertad Sindical goza de reconocimiento universal, el párrafo cuarto del artículo 23° de la Declaración Universal de Los Derechos Humanos reconoce el derecho de constituir sindicatos y afiliarse a los mismos y en el marco de instrumentos vinculantes de la Organización de las Naciones Unidas, este derecho ha sido reconocido en el artículo 22° del Pacto Interamericano de Derechos Civiles y Politicos, y en el artículo 8° del Pacto Interamericano de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Décimo Tercero: Por otro lado, la protección de la libertad sindical se encuentra garantizada fundamentalmente por los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) números 87 y 98, buscando el primero proteger la autonomía e independencia de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores respecto de las autoridades públicas tanto en la creación como en el funcionamiento y la disolución de los mismos; en tanto que el segundo tiende básicamente a proteger estas organizaciones de la injerencia recíproca, a promover la negociación colectiva y a evitar que los trabajadores sean perjudicados por realizar actividades sindicales a través de actos de discriminación antisindical.

Décimo Cuarto: En nuestro ordenamiento jurídico el derecho a la libertad sindical tiene reconocimiento a nivel legal y constitucional. El artículo 28° de la Constitución establece que: *"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical (...)".*



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13166 - 2016 LIMA  
ESTE

Por su parte los artículos 3°, 4°, 30° y 31° del Texto Único de las Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR establecen la afiliación libre y voluntaria al sindicato, la proscripción de restringir o menoscabar en cualquier forma el derecho de sindicación de los trabajadores, protegiendo la libertad sindical contra aquellos que traten de vulnerarla, garantizando a los trabajadores por el fuero sindical a no ser despedido ni trasladados sin justa causa, alcanzándoles también esta protección a los miembros de los sindicatos en formación y a los miembros de la junta directiva de los sindicatos.

**Décimo Quinto: Respecto a la nulidad de despido**

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

La figura de la Nulidad de Despido recogida en nuestra legislación por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el artículo 29°, cuyo sustento directo está previsto por el artículo 23° de la Constitución Política del Estado, según el cual (párrafo tercero) *"ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador"*, y el artículo 28° donde se establece que *"El Estado reconoce los derechos de sindicalización (...)"*, no hace sino brindar protección para el ejercicio del derecho de la libertad sindical reconocido universalmente.

**Décimo Sexto:** En relación a la protección que se brinda a los trabajadores y a los dirigentes sindicales contra los actos de discriminación antisindical, es un elemento esencial del derecho a la sindicalización porque tales actos pueden dar lugar en la práctica a la negación de las garantías previstas en el Convenio N° 87. El Convenio 98 delimita el alcance de esta protección la misma que



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13166 - 2016 LIMA  
ESTE

deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.<sup>4</sup>

**Décimo Séptimo:** El Tribunal Constitucional ha precisado que cuando se alega un despido que encubre una conducta lesiva del derecho a la libertad sindical, incumbe al empleador la carga de prueba que su decisión obedeció a causas reales y que no constituye un acto de discriminación por motivos sindicales. Para imponer esa carga probatoria al empleador, el demandante

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

debe aportar un indicio razonable que indique que su despido se originó a consecuencia o por su participación en actividades sindicales<sup>5</sup>.

Si bien conforme la distribución de cargas probatorias del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, corre sponde al trabajador acreditar "El motivo de nulidad invocado" (inciso b) del artículo 23.3), la jurisprudencia ha señalado la necesidad de mesurar tan pesada carga, mediante el empleo de fórmulas de aligeración, como el principio de facilitación probatorio y la prueba incidiria, cuyo empleo en el proceso laboral autoriza el artículo 23.5 de la citada Ley Procesal del Trabajo.

<sup>4</sup> Estudio General de las Memorias sobre el Convenio 87 y Convenio 98 – Informe de la Comisión de Expertos en aplicación del Convenio y Recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo 81a reunión – 1994 págs 202 y 203.

<sup>5</sup> STC 03884 – 2010PA/TC



**Décimo Octavo:** Criterio establecido por esta Sala Suprema en relación a la causal de interpretación errónea del inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Esta Suprema Sala en la Casación N° 12816-2015-LIMA de fecha ocho de abril de dos mil dieciséis, ha establecido la siguiente interpretación acerca del literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR:

*"Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa*

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales".*

**Décimo Noveno:** Dentro del contexto anteriormente citado se tiene que en el caso en concreto, está acreditado en autos: i) que el demandante se afilió al Sindicato de Trabajadores de Tecnología Textil; ii) con fecha siete de diciembre de dos mil quince, el Sindicato mencionado, informó al Jefe de Gestión de Recursos Humanos de la Empresa Tecnología Textil S.A. de la afiliación del



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13166 - 2016 LIMA  
ESTE

demandante y otros trabajadores, conforme se acredita con el documento que corre en fojas dieciocho a diecinueve; iii) el veintiséis de noviembre de dos mil quince, el Sindicato comunica a la Subdirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre la afiliación del demandante – y otro trabajador; iv) el cinco de enero de dos mil dieciséis, se realiza una constatación policial en las instalaciones de la empresa demandada, y entrevistada la asesora legal, manifiesta que el demandante ya no labora por vencimiento de contrato desde el veintisiete de diciembre de dos mil quince.

**Vigésimo:** Los hechos así acreditados, demuestran que el actor fue despedido por su afiliación al Sindicato de trabajadores, toda vez que el cese se realizó luego de haber conocido de tal afiliación, pretendiendo encubrir el despido con un supuesto vencimiento de contrato modal del Decreto Supremo N° 003-97TR, que como ha quedado demostrado le alcanza la desnaturalización establecida en el artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo expuesto, la causal denunciada deviene en **Infundada**.

**Vigésimo Primero:** En tal sentido, la instancia de mérito no ha incurrido en una interpretación errónea de los artículos 72°, 63° y 29° inciso a) del Texto Único

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviniendo en infundado el recurso de casación interpuesto.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN:**



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13166 - 2016 LIMA  
ESTE

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Empresa Tecnología Textil S.A.**, mediante escrito presentado con fecha dieciocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos cincuenta y tres a doscientos sesenta y cuatro; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha cuatro de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos treinta y seis a doscientos cuarenta y tres, que **confirmó** la **Sentencia apelada**, que declaró **fundada** la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Rosal Torres Delgado**, sobre desnaturalización de contratos y otros y los devolvieron. **S. S.**

**RODAS RAMÍREZ**

**RODRÍGUEZ CHÁVEZ**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

**Libro/1339**

**Desnaturalización de contratos y otros**  
**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO TITULAR DOCTOR AREVALO VELA con la adhesión del SEÑOR JUEZ SUPREMO YRIVARREN FALLAQUE, es como sigue:**



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13166 - 2016 LIMA  
ESTE

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por Apoderado de la empresa demandada, Tecnología Textil S.A., mediante escrito presentado con fecha dieciocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos cincuenta y tres a doscientos sesenta y cuatro, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha cuatro de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos treinta y seis a doscientos cuarenta y tres, que confirmó la Sentencia apelada de fecha nueve de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dos a doscientos doce, que declaró fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por demandante, Rosel Torres Delgado, sobre desnaturalización de contratos y otros.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

Por resolución de fecha once de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas sesenta y nueve a setenta y tres del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales de *infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 63°, 72 ° e inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728,*

*Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

**CONSIDERANDO**

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**



**Primero.- Trámite del proceso**

**a) Demanda**

Mediante escrito de demanda de fecha uno de febrero de dos mil dieciséis, que corre en fojas cincuenta a sesenta y uno, el accionante solicita se declare la desnaturalización por el periodo comprendido entre el dos de mayo de dos mil once al veintiocho de diciembre de dos mil quince; asimismo, se ordene u reposición en el cargo de maquinista al haber sido objeto de un despido nulo por la causal prevista en el literal a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; más el pago de las remuneraciones y beneficios devengados, intereses, costas y costos del proceso.

**b) Pronunciamiento de primera instancia.**

La Jueza del Tercer Juzgado de Trabajo de San Juan de Lurigancho de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante Sentencia de fecha nueve de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dos a doscientos doce, declaró fundada la demanda; en consecuencia, ordenó la reposición del demandante con el pago de las remuneraciones y beneficios sociales devengados, tras concluir la no renovación de los contratos del demandante tuvo como causa su afiliación al Sindicato de Trabajadores Textiles, lo que evidencia la configuración de la causal de nulidad de despido prevista en el inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**c) Pronunciamiento de segunda instancia.**



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13166 - 2016 LIMA  
ESTE

El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante Sentencia de Vista de fecha cuatro de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos treinta y seis a

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**  
doscientos cuarenta y tres, confirmó la Sentencia apelada bajo los mismos argumentos.

Segundo.- La infracción normativa.

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26836, antigua Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero.- Causales por las que se declaró procedente el recurso.

Respecto a la causal de infracción normativa por interpretación errónea del artículo 63° del Texto Unico Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-07-TR, debemos decir que dicha norma establece textualmente lo siguiente:

*«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.*



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13166 - 2016 LIMA  
ESTE

*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».*

Cuarto.- El citado artículo debe interpretarse en el sentido siguiente:

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*«En el texto de los contratos para obra determinada o servicio específico debe señalarse en forma expresa el objeto del contrato y la duración del mismo.*

*La duración de este tipo de contratos será la necesaria para su ejecución, pudiendo ser prorrogada, pero justificando las razones de tal aplazamiento».*

Quinto.- Por otra parte, el artículo 72° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, prevé textualmente lo siguiente:

*«Artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral» (El resaltado es nuestro).*

Sexto.- En el caso de autos, el demandante fue contratado para obra determinada o servicio específico de acuerdo al detalle siguiente:



TIPO DE CONTRATO	PERIODO	FOLIOS
LABORAL		



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13166 - 2016 LIMA  
ESTE

Para obra determinada o servicio específico	02-05-2011 al 28-08-2011	100
Para obra determinada o servicio específico	29-08-2011 al 25-12-2011	99
Para obra determinada o servicio específico	26-12-2011 al 30-04-2012	98

Desnaturalización de contratos y otros   
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Para obra determinada o servicio específico	01-05-2012 al 31-08-2012	97
Para obra determinada o servicio específico	01-09-2012 al 31-12-2012	96
Para obra determinada o servicio específico	01-01-2013 al 30-04-2013	95
Para obra determinada o servicio específico	01-05-2013 al 31-08-2013	94
Para obra determinada		



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13166 - 2016 LIMA  
ESTE

o servicio específico	01-09-2013 al 31-12-2013	93
Para obra determinada o servicio específico	01-01-2014 al 30-04-2014	91 y 92
Para obra determinada o servicio específico	01-05-2014 al 31-08-2014	89 y 90
Para obra determinada o servicio específico	01-09-2014 al 28-12-2014	87 y 88
Para obra determinada o servicio específico	29-12-2014 al 03-05-2015	85 y 86
Para obra determinada		

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

o servicio específico	04-05-2015 al 30-08-2015	83 y 84
Para obra determinada o servicio específico	31-08-2015 al 27-12-2015	81 y 82

Sétimo.- De la revisión de los actuados se aprecia que las partes suscribieron contratos para obra o servicio específico a partir del dos de mayo de dos mil once, los cuales fueron prorrogándose sucesivamente hasta el veintisiete de



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13166 - 2016 LIMA  
ESTE

diciembre de dos mil quince, fecha de vencimiento de la última prórroga. Debiendo resaltarse el hecho que al término de cada contrato no se le liquidaron al trabajador sus beneficios sociales.

En fojas cien corre el contrato a plazo fijo primigenio suscrito entre las partes, el cual en su cláusula segunda contiene la causa objetiva que justifica la contratación temporal del demandante, la que expresamente señala lo siguiente: «SEGUNDO.- En la necesidad de la empresa de cubrir los pedidos del cliente D&D TEXTILES S.A.C. requiere contratar personal temporal especializado que satisfaga sus requerimientos eventuales.»

La misma redacción presentan las prórrogas suscritas con posterioridad, conforme se advierte de los contratos que corren en fojas ochenta y uno a noventa y nueve.

**Octavo.-** De lo indicado en el considerando anterior se concluye que la empresa emplazada no ha cumplido con señalar de forma clara la causa objetiva que justifique la contratación temporal del demandante, pues, si bien se observa que en las prórrogas al contrato modal varia el cliente para el cual se requería contar con personal; sin embargo, no se detallaron las

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

labores temporales que desempeñaría el accionante que justifiquen la contratación temporal, ello aunado al hecho que el demandante prestó servicios en el área de tejeduría donde conforme a lo expuesto por la propia emplazada en la Audiencia de Juzgamiento en el minuto 01:08:15, lo trabajadores de dicha área cumplían funciones permanentes y principales; lo

que permite concluir que la renovación de los contratos para obra determinada o servicio específico ha resultado injustificada; por lo que nos encontramos frente a un caso de desnaturalización contractual; razón por la que las causales denunciadas devienen en infundadas.

Noveno.- En relación a la causal de infracción normativa por interpretación errónea del literal a) del artículo 29° del Texto Unico Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, dicha norma establece textualmente lo siguiente:

*«Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:*

*a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.»*

Décimo.- Respecto a la interpretación del literal a) del artículo 29° del Texto Unico Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, el Co legiado de esta Sala Suprema ha establecido como doctrina jurisprudencial el criterio siguiente: *«Cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa*

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13166 - 2016 LIMA  
ESTE

*razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación de las leyes laborales.<sup>9</sup>.*

**Décimo Primero.**- El demandante refiere que su despido responde a una represalia por haberse afiliado al sindicato de la empresa. Por otra parte, la empresa emplazada sostiene que en el caso de autos la terminación del vínculo laboral obedece al vencimiento del plazo; es decir, el veintisiete de diciembre de dos mil quince.

**Décimo Segundo.**- En fojas ciento cuarenta y siete corre la declaración jurada suscrita por el actor con fecha siete de diciembre de dos mil quince, en la cual reconoce expresamente como fecha de culminación de su contrato el veintisiete de diciembre de dos mil quince.

Sobre dicho documento, el Colegiado Superior ha concluido que fue elaborado con la única finalidad de que el accionante no continúe laborando para la emplazada, y que responde a la comunicación efectuada por el trabajador sobre su afiliación al sindicato de la empresa.

**Décimo Tercero.**- Cabe precisar que dicho documento se encuentra debidamente suscrito por el demandante, no advirtiéndose en su escrito ~~postulatorio~~ argumento alguno orientado a señalar que suscribió tal compromiso bajo coacción por parte de su ~~empleador~~. Por el contrario, debe considerarse que de manera posterior

---

<sup>9</sup> Casación Laboral N° 12816-2015 LIMA, de fecha ocho de abril de dos mil dieciséis, décimo considerando.



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 13166 - 2016 LIMA  
ESTE

a la firma de la declaración jurada y ante la posible no renovación de su vínculo contractual, el actor remitió una solicitud a la

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

organización sindical de la empresa a efectos de proceder con su afiliación, con el único fin de recurrir posteriormente ante la vía judicial y solicitar su reposición vía nulidad de despido.

**Décimo Cuarto.**- De acuerdo a lo indicado en los considerandos Décimo Segundo y Décimo Tercero podemos concluir que las instancias de mérito al emitir pronunciamiento en el caso concreto concluyendo que existe vinculación entre la afiliación sindical del trabajador demandante con el despido sufrido por vencimiento del plazo contractual, determinando la existencia de un despido nulo por la causal contenida en el literal a) del artículo 29° del Texto Único

Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha incurrido en la infracción normativa de dicho dispositivo legal; razón por la cual la causal ~~casatoria~~ denunciada deviene en fundada.

**Décimo Quinto.**- Respecto al pago de remuneraciones devengadas cabe precisar que si bien no ha sido invocado en el recurso de casación, al haberse declarado infundada la pretensión de nulidad de despido, también corresponde revocar el extremo que ordena el pago de remuneraciones dejadas de percibir, pues, es una consecuencia de amparar la pretensión que en este caso se ha desestimado.

Por estas consideraciones, y no las del magistrado ponente, en aplicación del artículo 143° del Texto Único Ordenado de la Ley ~~Orgánica~~ del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS:



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL Nº 13166 - 2016 LIMA  
ESTE

**NUESTRO VOTO** es porque se declare **FUNDADO EN PARTE** el recurso de casación interpuesto por el Apoderado de la empresa demandada, **Tecnología Textil S.A.**, mediante escrito presentado con fecha dieciocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos cincuenta y tres a doscientos sesenta y cuatro; en consecuencia, **SE CASE** la **Sentencia de Vista** contenida en la

**Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

resolución de fecha cuatro de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos treinta y seis a doscientos cuarenta y tres; **y actuando en sede de instancia: SE REVOQUE** la Sentencia apelada de fecha nueve de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dos a doscientos doce, que declaró fundada la demanda, en el extremo que ordenó la reposición del demandante por despido nulo y pago de remuneraciones devengadas; **REFORMÁNDOLA** se declare infundado dicho extremo, confirmándose lo demás que contiene; **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Rosal Torres Delgado** sobre desnaturalización de contratos y otros y notifíquese. **S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

## **ANEXO N°03**

### **PROYECTO LEY**

#### **1. EXPOSICION DE MOTIVOS**

Del estudio de la Casación N°13166 - 2016- LIMA ESTE, la desnaturalización del contrato laboral y la nulidad del despido por temas sindicales, concluye que los magistrados declaren INFUNDADA el recurso de casación interpuesto por la demandada Empresa Tecnología Textil, mediante escrito presentado con fecha dieciocho de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y tres a doscientos sesenta y cuatro; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista de fecha cuatro de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos treinta y seis a doscientos cuarenta y tres, que confirmó la sentencia apelada, que declaro fundada la demanda.

A respecto, se tiene que desde tiempos memorables los trabajadores son tratados indignamente, por la parte histórica esto cambio con la revolución industrial en donde se otorgaron derechos fundamentales a los trabajadores y con ellos vino la mejoría de estas.

En el presente proyecto ley propondremos un respaldo a los trabajadores para que estos no sean mal vistos cuando desean iniciar una vida sindical, siendo este el principal motivo de los malos tratos, aislamientos y acoso laboral.

Es por eso que nuestra propuesta normativa se contempla en incluir un texto seguido del inciso a, del artículo 65 del Decreto Legislativo N°728, que pasaremos a describir a continuación.

## **2. ANALISIS DE COSTO BENEFICIO**

El impacto del presente proyecto ley es beneficioso para todos los pobladores peruanos, ya que no genera algún costo económico a la nación, es más resulta ventajoso para los trabajadores que son la parte vulnerable.

## **3. IMPACTO EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

El presente proyecto ley ocasionará un buen impacto a los magistrados y a los trabajadores en nuestra legislación nacional, debido a que brindará más protección a los trabajadores de las múltiples empresas en el Perú.

## **4. PROPUESTA NORMATIVA**

### **“LEY QUE MODIFICA EL INCISO A°, DEL ARTICULO 29, DE DECRETO LEGISLATIVO 728”**

**Artículo 29.- Agréguese al inciso A° del artículo 29 de DECRETO LEGISLATIVO 728, quedando redactado de la siguiente manera:**

“Es nulo el despido que tenga motivo”

- 1. La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales y teniendo el empleador la carga de la prueba cuando el trabajador aporte indicios razonables respecto al término de la relación laboral.*

Iquitos, 10 de noviembre de 2021.

## **ANEXO 04**

### **DIAPOSITIVA**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL MÉTODO DE CASO JURÍDICO

"LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO LABORAL Y LA NULIDAD DEL DESPIDO POR TEMAS SINDICALES – CASACIÓN N°13166-2016-LIMA ESTE"

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORES:

- ✓ Bach. CLEIDY LISSETH UTIA VILLEGAS.
- ✓ Bach. ANTONIO VELA TUESTA

ASESOR:

- ✓ Abg. MERCADO ARBIETO ARISTO WILBERT.



San Juan Bautista – Maynas - Loreto – Perú  
2022

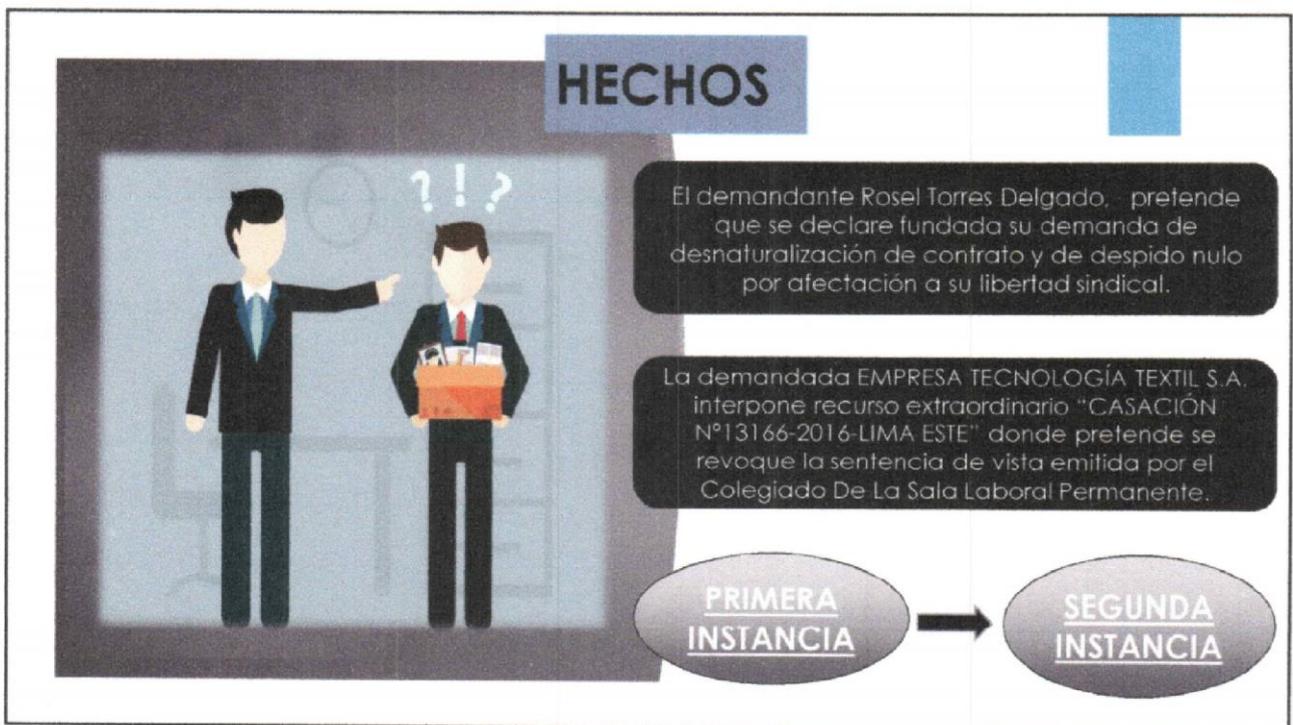
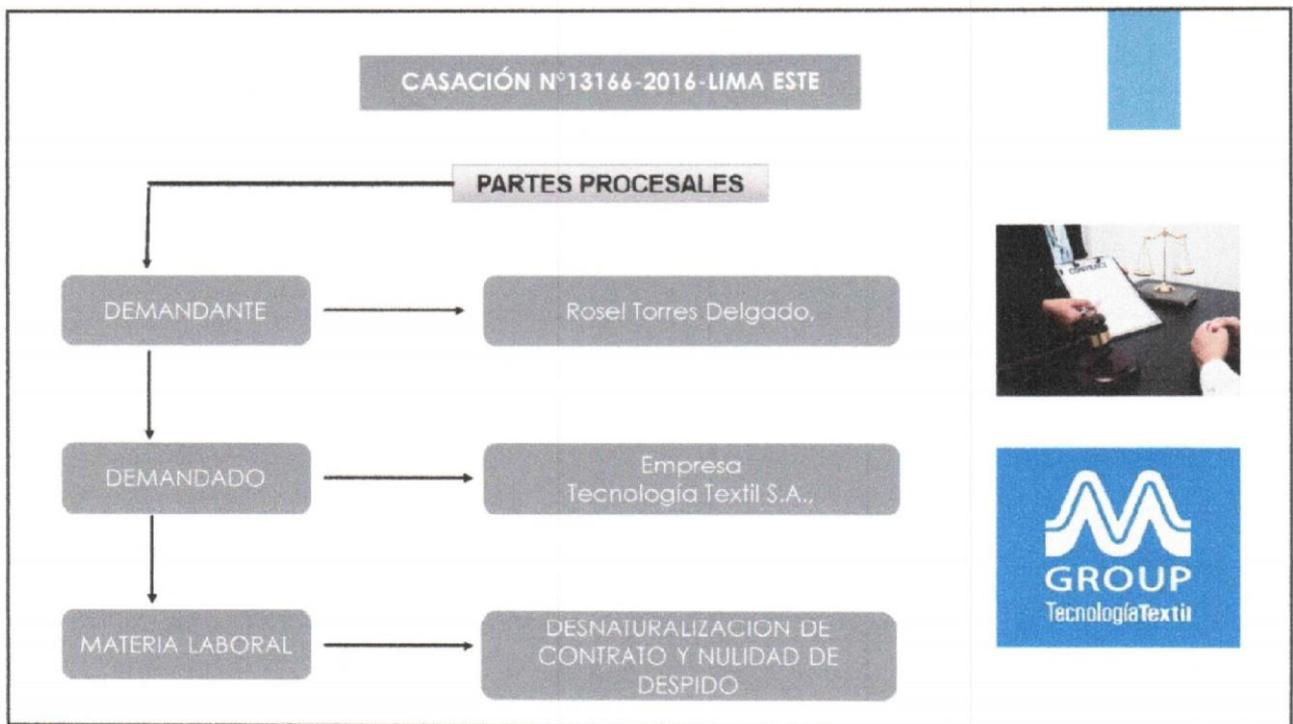
## INTRODUCCION

¿ CUÁNDO NOS ENCONTRAMOS ANTE UN DESPIDO NULO?



¿CUALES SON LOS REQUISITOS PARA DAR POR CONCLUIDA UNA RELACIÓN LABORAL DETERMINADA?







## DECISION

**DECISIÓN:** Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Empresa Tecnología Textil S.A.**, mediante escrito presentado con fecha dieciocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos cincuenta y tres a doscientos sesenta y cuatro; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha cuatro de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos treinta y seis a doscientos cuarenta y tres, que **confirmó la Sentencia apelada**, que declaró **fundada** la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Rosel Torres Delgado**, sobre desnaturalización de contratos y otros y los devolvieron.

S.S.  
**RODAS RAMÍREZ**  
**RODRÍGUEZ CHÁVEZ**  
**DE LA ROSA BEDRIÑANA**  
**MALCA GUAYLUPO**

## VOTO EN DISCORDIA

**NUESTRO VOTO** es porque se declare **FUNDADO EN PARTE** el recurso de casación interpuesto por el Apoderado de la empresa demandada, **Tecnología Textil S.A.**, mediante escrito presentado con fecha dieciocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos cincuenta y tres a doscientos sesenta y cuatro; en consecuencia, **SE CASE la Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha cuatro de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos treinta y seis a doscientos cuarenta y tres; y **actuando en sede de instancia: SE REVOQUE** la Sentencia apelada de fecha nueve de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dos a doscientos doce, que declaró fundada la demanda, en el extremo que ordenó la reposición del demandante por despido nulo y pago de remuneraciones devengadas; **REFORMÁNDOLA** se declare infundado dicho extremo, confirmándose lo demás que contiene; **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Rosel Torres Delgado** sobre desnaturalización de contratos y otros y notifíquese.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

## METODOLOGIA

### 3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo del presente trabajo de suficiencia profesional se utilizó el método de investigación científica denominado **DESCRIPTIVA**, motivo por el cual en todo momento daremos a conocer los resultados compilados durante el presente trabajo.

Del mismo modo, de deber tener en cuenta la característica o peculiaridad de este tipo de método científico, para el autor Bernal en la investigación descriptiva, se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones rasgos, características de un objeto de estudio, o se diseñan productos, modelos prototipos, guías, etc. (BERNAL, 2006, pág. 02)

### 3.2 MUESTRA

La muestra de análisis está basada en el resultado de los magistrados de la segunda sala de derecho constitucional y social transitoria de la corte suprema de justicia de la república, que recae en la Casación Laboral N°13166-2016-LIMA ESTE, el cual se empleara durante el desarrollo del presente trabajo.

### 3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas e instrumentos a aplicarse en el presente trabajo de investigación son las siguientes:

#### 3.3.1 ANÁLISIS DE DOCUMENTOS

#### 3.3.2 FICHAJE DE MATERIALES ESCRITOS

#### 3.3.3 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### 3.3.4 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO

### 3.3.5 PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA

En el análisis de la presente información separada de este trabajo de investigación, se desarrolló cumpliendo todos los procedimientos ya antes indicados en líneas precedentes, cabe precisar que durante el inicio y termino del presente trabajo nos ceñimos en todo momento y de manera explícita de la sentencia casatoria laboral. Además es menester precisar que, en la compilación de información, se tuvo presente los valores y principios éticos.

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

MÉTODO DE CASO: "LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO LABORAL Y LA NULIDAD DEL DESPIDO POR TEMAS SINDICALES-CASACIÓN N°13166-2016-LIMA ESTE"

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿La Casación N°13166-2016-LIMA ESTE, sobre la desnaturalización del contrato laboral y la nulidad de despido por temas sindicales cuenta con un respaldo jurídico para su aplicación?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> -Determinar si la casación N°13166-2016-LIMA ESTE, cuentan con el respaldo jurídico para desestimar una desnaturalización de contrato y despido nulo por afiliación a sindicato señalando que la causa fue por termino de contrato.	<b>SUPUESTO GENERAL</b> -La Casación N°13166-2016-LIMA ESTE; sobre la desnaturalización del contrato laboral y la nulidad de despido por temas sindicales no contraviene con algún principio laboral	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> -Desnaturalización de contrato laboral.	<b>DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE</b> -Contratos desnaturalizados por la permanencia en el puesto. -Contratos desnaturalizados por la falta de detalle en el contenido del mismo.	<b>TIPO DE INVESTIGACION</b> Descriptivo.  <b>MUESTRA</b> Sentencia Casatorio N°13166-2016-LIMA ESTE.  <b>TECNICAS</b> Análisis documental.
<b>PROBLEMA ESPECIFICO</b> ¿Cuáles son los requisitos para dar por concluida una relación laboral determinada? ¿Cuándo estamos ante un despido nulo?	<b>OBJETIVO ESPECIFICO</b> -Determinar cuales son los requisitos para dar por concluida una relación laboral. -Determinar cuándo se configura un despido nulo	<b>SUPUESTO ESPECIFICO</b> -No existen requisitos solidos para dar por concluido una relación laboral. -Existen múltiples requisitos para determinar cuándo se configura un despido nulo.	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b> -La nulidad de despido por temas sindicales.	<b>DE LA VARIABLE DEPENDIENTE</b> -Procesos en donde los magistrados disponen la reincorporación del trabajador despedido por temas sindicales. -Sentencias que amparan los supuestos de despidos nulos	<b>INSTRUMENTOS</b> Ficha de registro documental.

## RESULTADOS

Del análisis de la Casación N°13166-2016-LIMA ESTE, sobre la desnaturalización del contrato laboral y la nulidad del despido por temas sindicales se obtuvo los siguientes resultados:

Se logró determinar cuáles son las causas para poner fin a un vínculo laboral, conforme se detalla en el siguiente gráfico que cuenta con los comentarios de los integrantes:

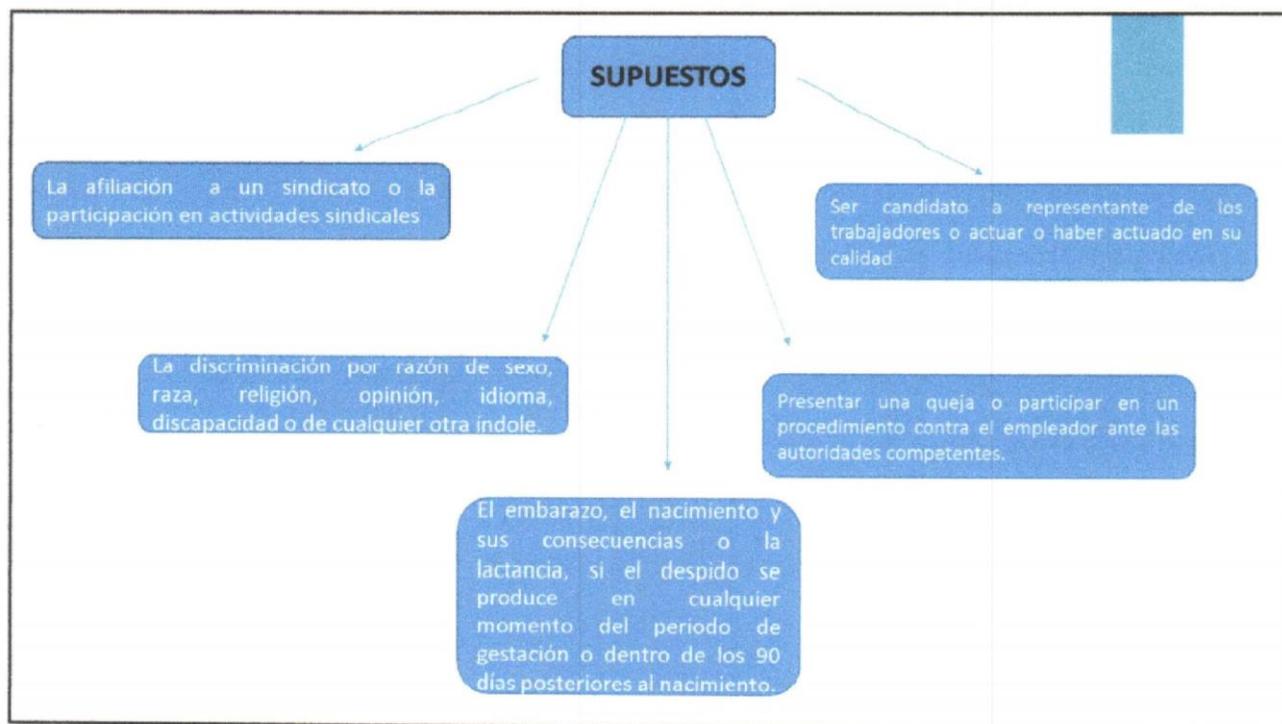
ITEN N°	TIPO DE CAUSA	COMENTARIO
01	El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural	Es el deceso del trabajador por muerte natural o accidente.
02	La renuncia o retiro voluntario del trabajador	Es la manifestación de voluntad del trabajador.
03	La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.	Este tipo de causa es el más común y consta en que el término de contrato se agote.
04	El mutuo disenso entre las partes	Consta en el mutuo acuerdo entre las partes para poner fin al contrato.
05	La invalidez absoluta permanente	Es cuando el trabajador tiene un grado de incapacidad que no le permite realizar ninguna tarea con el rendimiento o eficacia en la sociedad.
06	La jubilación	Es cuando el trabajador cumple la edad máxima permitida para poder laborar en una empresa.
07	El despido en los casos y forma permitidos por la ley	Sucede cuando el trabajador comete una falta grave, muy grave o inclusive comete un ilícito penal.
08	La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente ley.	Es el despido por causas objetivas relacionada con el funcionamiento de la empresa y lo respalda el TUO de la LPCL D.S. 003-97.TR

Así también, se pudo determinar cuando un despido se considera nulo y cual son los supuestos, que se desarrollara de manera explícita en los siguientes gráficos:

**DESPIDO  
NULO**



Se puede confirmar con seguridad que un despido nulo es cuando contravenga los derechos fundamentales y la libertad que tiene un trabajador dentro de un centro laboral. Estos pueden ser por embarazo, violencia de género, religión, sindicalista, etc.



## CONCLUSIONES

Se tiene como primera conclusión que la casación N°13166-2016-LIMA ESTE, material del trabajo de suficiencia profesional cuenta con un amplio respaldo jurídico con las diversas normativas y jurisprudencia vinculante que sirvió para que los magistrados de la sala desestimen el despido del trabajador perjudicado. Asimismo, el trabajador demuestra con documentos ciertos el vínculo laboral generado durante sus años de servicio, identificándose también que el motivo de su despido fue ocasionado a raíz de una afiliación sindical.

Estamos ante un despido nulo cuando se da incurriendo en una conducta específicamente prevista en la ley laboral, en el presente caso se tiene como ejemplo el despido después de haberse sindicalizado y/o participado en acciones del sindicato.

## RECOMENDACIONES

**Este grupo recomienda hacer extensivo la aplicación correcta de la presente casación en todos los juzgados laborales de la república del Perú, toda vez que, hasta la fecha se sigue observando una desigualdad y comportamiento superior de los empleadores antes los trabajadores debido a que estos son los más vulnerables ante situaciones que la gran mayoría desconoce.**

## PROYECTO DE LEY

### **1. EXPOSICION DE MOTIVOS**

Del estudio de la Casación N°13166 - 2016- LIMA ESTE, la desnaturalización del contrato laboral y la nulidad del despido por temas sindicales, concluye que los magistrados declaren INFUNDADA el recurso de casación interpuesto por la demandada Empresa Tecnología Textil, mediante escrito presentado con fecha dieciocho de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cincuenta y tres a doscientos sesenta y cuatro; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista de fecha cuatro de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos treinta y seis a doscientos cuarenta y tres, que confirmo la sentencia apelada, que declaro fundada la demanda.

A respecto, se tiene que desde tiempos memorables los trabajadores son tratados indignamente, por la parte histórica esto cambio con la revolución industrial en donde se otorgaron derechos fundamentales a los trabajadores y con ellos vinieron la mejoría de estas.

En el presente proyecto ley propondremos un respaldo a los trabajadores para que estos no sean mal vistos cuando desean iniciar una vida sindical, siendo este el principal motivo de los malos tratos, aislamientos y acoso laboral.

Es por eso que nuestra propuesta normativa se contempla en incluir un texto seguido del inciso a, del artículo 29 del Decreto Legislativo N°728, que pasaremos a describir a continuación.

**ANÁLISIS DE COSTO BENEFICIO**

El impacto del presente proyecto ley es beneficioso para todos los pobladores peruanos, ya que no genera algún costo económico a la nación, es más resulta ventajoso para los trabajadores que son la parte vulnerable.

**IMPACTO EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

El presente proyecto ley ocasionará un buen impacto a los magistrados y a los trabajadores en nuestra legislación nacional, debido a que brindará más protección a los trabajadores de las múltiples empresas en el Perú.

**PROPUESTA NORMATIVA****"LEY QUE MODIFICA EL INCISO A°, DEL ARTICULO 29, DE DECRETO LEGISLATIVO 728"**

**Modifíquese el inciso A° del artículo 29 del DECRETO LEGISLATIVO N°728**, quedando redactado de la siguiente manera:

"Es nulo el despido que tenga por motivo"

*La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales **y teniendo el empleador la carga de la prueba cuando el trabajador aporte indicios razonables respecto al término de la relación laboral.***

Iquitos, 10 de noviembre de 2021.



Gracias