



**UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA ACADEMICO DE DERECHO**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
MÉTODO DE CASO JURÍDICO**

**“DESNATURALIZACION DE CONTRATO Y NULIDAD DE DESPIDO
CASACION 15913- 2015 LIMA”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

AUTORES: DEL AGUILA LY, Claudia Paola
RIOS ARMAS, Rocío Del Carmen

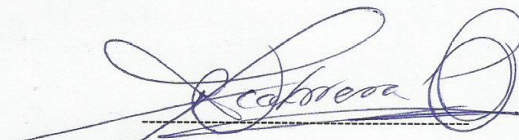
ASESOR:

Mgr. Aristo Wilbert Mercado Arbieto;
San Juan Bautista – Maynas- Loreto – Perú

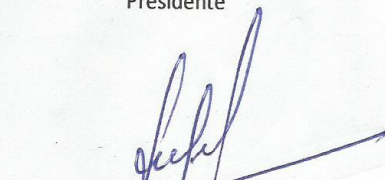
2019

PAGINA DE APROBACION

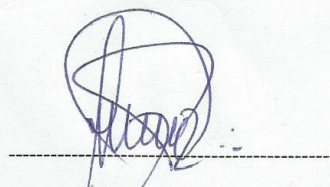
Trabajo de suficiencia profesional (método de caso Jurídico) sustentado en acto jurídico público el día MIERCOLES 11 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2019, en la Facultad de Derecho de la universidad Científica del Perú, Identificado por el Jurado Calificador y dictaminador siguiente:



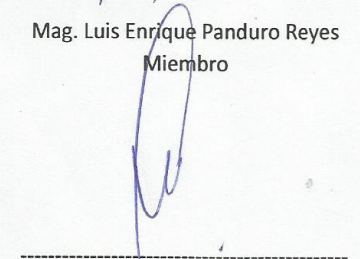
Dr. Roger Alberto Cabrera Paredes
Presidente



Mag. Thamer López Macedo
Miembro



Mag. Luis Enrique Panduro Reyes
Miembro



Mag. Aristo Wilbert Mercado Arbieta
Asesor

DEDICATORIA

A Dios, a mi madre Nancy Ly porque sin ella no sería quien soy, a mi esposo Luis Miguel por ser un gran compañero de vida, a mis hijos Renzo y Luis quienes con sus palabras, sonrisas y abrazos son el motivo para no rendirme, a Milu y Miguelito, mis suegros, por el apoyo incondicional.

Claudia Paola Del Aguila Ly

A Mathias y Lucia las razones y motivos de crecer día a día.

Rocío Del Carmen Ríos Armas

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestra gratitud a los docentes de la Universidad Científica del Perú, en especial a los docentes Aristo Wilbert Mercado Arbieta y Martin Tuesta Gómez por haber compartido sus conocimientos y experiencias profesionales y así haber contribuido para ampliar y profundizar nuestro análisis jurídico del presente caso.

Las Autoras

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° 285 del 10 de diciembre de 2019, la FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS 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. Roger Alberto Cabrera Paredes Presidente
- Mag. Thamer Lopez Macedo Miembro
- Mag. Luis Enrique Panduro Reyes Miembro

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

En la ciudad de Iquitos, siendo las 19:00 horas del día **Miercoles 11 de Diciembre del 2019** en las instalaciones de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP, se constituyó el Jurado para escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional - Analisis de Metodo del Caso: "**Desnaturalización de Contrato y Nulidad de Despido. Casación N° 15913-2015-Lima**"

Presentado por las sustentantes:

CLAUDIA PAOLA DEL AGUILA LY
ROCIO DEL CARMEN RIOS ARMAS

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

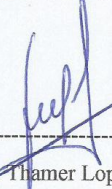
Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron respondidas de forma: *datio feletor*

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

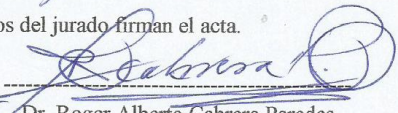
La Sustentación es:

aprobada por unanimidad.

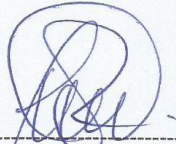
En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.



Mag. Thamer Lopez Macedo
Miembro



Dr. Roger Alberto Cabrera Paredes
Presidente



Mag. Luis Enrique Panduro Reyes
Miembro

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

**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:

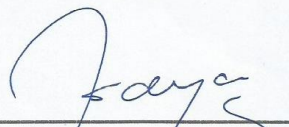
El Trabajo de Suficiencia Profesional titulado:

**"DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y NULIDAD DE DESPIDO CASACION
15913- 2015 LIMA".**

De los alumnos: **DEL AGUILA LY CLAUDIA PAOLA Y RIOS ARMAS ROCIO DEL
CARMEN** pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con
un porcentaje de **6% de similitud.**

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

San Juan, 4 de diciembre del 2019.



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

CJRA/lasda
057 -2019

Urkund Analysis Result

Analysed Document: UCP_DER_2019_TSP_CLAUDIADELAGUILA_ROCIORIOS_V1.pdf
(D60268188)
Submitted: 12/4/2019 2:51:00 PM
Submitted By: revision.antiplagio@ucp.edu.pe
Significance: 6 %

Sources included in the report:

CUERPO DE LA TESIS 03-03-2019.docx (D54412141)
UCP_DERECHO_2019_TSP_PAULATAFUR&BASILIOCHIRINOS_V1.pdf (D60099678)
<https://www.iep.edu.es/proxima-parada-quinta-revolucion-industrial/>
<https://docplayer.es/127063967-Biblioteca-de-derecho.html>
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/concurso_inspecciones/lectura_3.pdf
<https://luzpacheco.files.wordpress.com/2017/06/los-elementos-esenciales-del-contrato-de-trabajo.pdf>
<https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2019/08/Cas-Lab-11839-2017-Lima-Desnaturalizacio%CC%81n-contrato-implementacio%CC%81n-tecnolo%CC%81gica.pdf>
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3676/MAE_DER_DP-CONS_001.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Instances where selected sources appear:

27

RESUMEN

El presente análisis jurídico se realiza a un caso resuelto por los integrantes de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, que mediante la Casación Laboral N° 15913-2015-LIMA, han realizado un análisis sobre los temas en controversia, la **desnaturalización de contrato modal y nulidad de despido por afiliación sindical** por parte de Corporación Lindley S.A. Teniendo como antecedentes criterios expresados por la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional. Este trabajo tiene como principal **objetivo** determinar si la casación N° 15913-2015-Lima, sobre Desnaturalización de Contrato y Nulidad de Despido afecta el derecho fundamental al trabajo. **Material y Métodos:** se empleó una ficha de análisis de documentos, teniendo como muestra Casación Laboral N° 15913-2015-LIMA, utilizando el Método Descriptivo Explicativo, cuyo diseño es no experimental, ex post facto. Se tiene como **Resultado**, que el Colegiado Supremo, declara **Fundado** el recurso casación interpuesto por Corporación Lindley S.A., en consecuencia, CASARON la sentencia de vista que declara fundada la demanda. En **conclusión**, del análisis realizado en el presente trabajo se concluye que a través del Casación Laboral N° 15913-2015-LIMA, no se afecta el derecho fundamental al trabajo.

Palabras Claves: desnaturalización de contrato laboral, contrato modal, transición tecnológica, despido nulo, afiliación sindical.

INDICE

PÁGINA DE APROBACION.....	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ACTA DE SUSTENTACION.....	V
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD	VI
RESULTADO DE ANALISISI DE ORIGINALIDAD	VII
RESUMEN.....	VIII
INDICE.....	IX
CAPÍTULO I.....	X
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO II.....	12
MARCO TEÓRICO	12
2.3. Bases Teóricas.....	20
2.3.1 Evolución Industrial	20
2.3.2. Contratos Sujetos a Modalidad	22
2.3.2.1 Generalidades	22
2.3.3. Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.....	30
2.3.3 Cuarta Revolución Industrial.....	30
2.3.5 Automatización Y Productividad	31
2.3.6 Ámbito internacional de la reconversión industrial	32
CAPÍTULO III.....	37
METODOLOGÍA	37
CAPÍTULO IV.....	40
RESULTADOS.....	40
CAPÍTULO V.....	42
DISCUSIÓN	42
CAPÍTULO VI.....	44
CONCLUSIONES	44
CAPÍTULO VI.....	45
RECOMENDACIONES	45
CAPÍTULO VIII.....	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS.....	47

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Nos referimos en el presente trabajo de investigación a la desnaturalización de contrato y nulidad de despido tomando como referencia la **Casación Laboral N° 15913-2015-LIMA**, que trata sobre el Recurso de Casación interpuesto por la parte demandada, Corporación Lindley S.A. contra la Sentencia de Vista que revocó la sentencia emitida en primera instancia, que declaró infundada la demanda y revocándola la declararon fundada, en el proceso seguido por el demandante José Ángel Nizama Navarro, sobre desnaturalización de contrato modal y nulidad de despido por afiliación sindical.

Que, en el caso materia de análisis en Sentencia de Vista el Colegiado Superior revocó la Sentencia apelada, declarándola fundada en parte al considerar que i) está acreditado que las partes mantuvieron un vínculo laboral desde el veinte de abril de dos mil once al dieciocho de octubre del mismo año sin formalidad escrita, ii) la labor desempeñada en calidad de Operario de Producción en Línea, no tiene relación con las actividades de transición tecnológica o reconversión empresarial, toda vez que su labor se enmarca dentro del ejercicio de la actividad permanente o principal de la empresa, iii) la demandada decidió dar por finalizado el vínculo laboral al tomar conocimiento de la afiliación del actor al Sindicato de Trabajadores de Lindley; en consecuencia ordena su reposición y el pago de los devengados correspondientes.

El **planteamiento del problema**, al realizar el análisis del presente caso describimos la realidad problemática relacionada desnaturalización de contrato modal y nulidad de despido por afiliación sindical. Entonces ¿La Casación N° 15913-2015-Lima, sobre Desnaturalización de Contrato y Nulidad de Despido afecta el derecho fundamental al trabajo?, ¿Existe desnaturalización del contrato cuando el trabajador demuestra simulación y fraude?, ¿Constituye despido nulo cuando el cese de la relación laboral fue por vencimiento de contrato?, ¿Existe afectación al derecho al trabajo por la celebración de los contratos modales innominados?

Es así, que existe una serie de **antecedentes** en los cuales el Tribunal Constitucional se ha pronunciado a través de sentencias respecto al tema y ha interpretado la ley precisando los criterios a seguir a fin de determinar si existe desnaturalización o no de un contrato, así como también en lo referente al despido nulo.

Asimismo, se evidencia la **importancia** de esta investigación cuando de las sentencias emitidas en este proceso laboral se aprecian los distintos criterios y hasta totalmente contrarios de los magistrados respecto al tema de la desnaturalización de un contrato laboral, y para que los trabajadores tengan conocimiento de los derechos laborales, los cuales gozan de protección constitucional, para que no permitan que estos sean transgredidos, y para que cuando se encuentren en una situación similar conozcan sobre la clase de contrato laboral que están por suscribir, por estas **razones** se justifica la realización de esta investigación.

Por lo que, el **objetivo general** es determinar si la Casación N° 15913-2015-Lima, sobre Desnaturalización de Contrato y Nulidad de Despido afecta el derecho fundamental al trabajo, y los **objetivos específicos** son determinar si existe desnaturalización del contrato cuando el trabajador demuestre simulación y fraude; determinar si constituye despido nulo cuando el cese de la relación laboral fue por vencimiento de contrato y determinar si existe afectación al derecho al trabajo por la celebración de los contratos modales innominados

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1. Sentencias del Tribunal Constitucional

El máximo intérprete de la Constitución ha emitido una apreciable jurisprudencia constitucional en el ámbito laboral, a continuación hacemos mención a aquellas sentencias vinculadas a los temas analizados en el presente trabajo de investigación.

Respecto al despido

- Expediente N° 03971-2005-PA/TC

(Expediente N° 03971-2005-PA/TC) El máximo intérprete señala en el fundamento 3 que: “El trabajo, base del bienestar social y medio de realización de la persona, es un derecho humano reconocido por el artículo 22 de la Constitución Política del Estado y, como tal, corresponde a este garantizar su plena vigencia. Adicionalmente, la propia Constitución, en su artículo 27, formula un mandato concreto al legislador, a fin de que, a través de la ley, provea al trabajador de una protección adecuada contra el despido arbitrario. Tal disposición, sin embargo, no puede entenderse en el sentido de que con ella se está constitucionalizando el derecho del empleador de despedir arbitrariamente”.

Respecto a la libertad sindical

- Expediente N° 0206-2005-PA/TC HUAURA

(Expediente N° 0206-2005-PA/TC HUAURA, 2005) En el fundamento 12 el Tribunal Constitucional refiere: “Por tanto, debemos considerar que la libertad sindical, en su dimensión plural o colectiva, también protege la autonomía sindical, esto es, que los sindicatos funcionen libremente sin injerencias o actos externos que los afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados, así como a los dirigentes sindicales, para garantizar el desempeño de sus funciones y que cumplan con el mandato para el que fueron elegidos. Sin esta

protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades, tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga”.

- **Expediente N° 0008-2005-PI/ TC**

(Expediente N° 0008-2005-PI/ TC, 2005) En los fundamentos 26 y 27 se establece que “la libertad sindical no sólo tiene una dimensión individual, relativa a la constitución de un sindicato y a su afiliación, sino también una dimensión plural o colectiva que se manifiesta en la autonomía sindical y en su personería jurídica”.

- **Expediente N° 08330-2006-PA/ TC**

(Expediente N° 08330-2006-PA/ TC, 2006) El Tribunal Constitucional, en el fundamento jurídico 5, refiere que: “De forma complementaria, conviene traer a colación lo señalado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT con relación a la libertad sindical: “Uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo - tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales- y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato. El Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad” ”.

- **Expediente N° 02383-2013-PA/TC**

(Expediente N° 02383-2013-PA/TC, 2013) En el Fundamento 44, el Tribunal Constitucional refiere: “El derecho a la libertad sindical está reconocido en el artículo 28º, inciso 1) de la Constitución. Este derecho tiene un doble contenido: un aspecto orgánico y un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de

constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo se encuentra dirigido a la facultad de afiliarse o no a este tipo de organizaciones. Igualmente el derecho a la libertad sindical tiene como contenido el poder del trabajador para que por razones de su afiliación o actividad sindical no sufra ningún menoscabo en sus derechos fundamentales”.

Respecto a la desnaturalización de contrato laboral

- Expediente N° 07000-2015-PA/TC

(Expediente N° 07000-2015-PA/TC, 2015) En el Fundamento 9 refiere: “Al respecto este Tribunal considera que en el contrato mencionado no se ha consignado la causa objetiva que justifica la contratación temporal del demandante, pues no se señala en forma clara y precisa qué actividad de la empresa demandada ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal. La referencia consignada en el citado texto es vaga y solo hace referencia a la existencia “de una serie de nuevos proyectos”, sin proporcionar información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado” .

2.1.2. Sentencias Casatorias

Respecto a la desnaturalización de contrato a plazo fijo

- Casación 3592-2015-Callao

(Casación 3592-2015-Callao, 2015) La Corte Suprema en el Considerando Séptimo refiere: “se debe tener presente que 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 artículo 74º 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 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 período de tiempo, es decir, se exige un resultado. Por ello, sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato”.

A su vez en el Considerando Décimo de la citada sentencia (Casación 3592-2015-Callao, 2015) señala: “En síntesis, se colige que en 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”.

- **Casación Laboral N° 17160-2017 TACNA**

(Casación Laboral N° 17160-2017 TACNA, 2017) La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en el Considerando Sexto señala: “(...) El despido es la extinción de la relación de trabajo fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa”.

2.1.3 Tesis

(ZEGARRA ZELADA , 2017) en su Tesis: “*Despido nulo y pago de indemnización por daños y perjuicios*” (Tesis de Grado) la cual tuvo como objetivo principal demostrar que en el despido nulo lo que corresponde es el pago de indemnización por daños y perjuicios y no remuneraciones devengadas, realizó el análisis de lo expuesto por los autores que sirvieron de sustento a sus tesis para determinar que cuando se despide a un trabajador por causa ilegal y con violación a los derechos fundamentales se le ocasiona un daño económico, pero también moral, por lo que la indemnización debe ser establecida en razón al daño real, logrando como resultados que si bien existen a la fecha dos vías para reclamar un despido nulo, lo correcto es recurrir a la vía ordinaria donde en forma conjunta se reclamará la nulidad del despido y el pago de la indemnización correspondiente.

Respecto a la investigación que antecede, tenemos que el TUO del Decreto Legislativo N° 728 en su artículo 29 establece en qué situaciones nos encontramos frente a un despido nulo, de la lectura del referido artículo encontramos de que en cada una de la situaciones señaladas a nuestra opinión encierran una protección a derechos fundamentales, que si bien es cierto incluyen el derecho fundamental al trabajo dicha protección abarca también otros como el derecho a la afiliación sindical así como el derecho a formar una familia, la cual como sabemos es la base de nuestra sociedad, consideramos que proteger el trabajo en esas circunstancias va más allá de ser solo una protección individual pues en el caso de una trabajadora gestante se estaría protegiendo también el derecho de su familia incluyendo también los derechos fundamentales a la vida y a la integridad física y emocional del neonato.

(GONZALES AGUILAR & MAMANI YAPURASI, 2018) En su tesis titulada: *“Desnaturalización de contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Publico, 2017”* (Tesis para optar el Título Profesional de Abogado) el cual tuvo por objetivo conocer las causales de la desnaturalización de contrato de locación de servicios y las consecuencias jurídicas, tomando como muestra a cien (100) trabajadores, utilizando el muestreo intencional, empleando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario dirigido a la muestra; y su justificación es que el trabajador con frecuencia son sujetos pasivos que se ven obligados a aceptar la violación de sus derechos por el miedo de no perder su trabajo; presentó los resultados mediante cuadros y gráficos para su interpretación y discusión. Entre los que obtuvo ha probado que las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios; principalmente es la subordinación y la simulación de estos contratos; y que las implicancias jurídicas es el nacimiento del contrato de trabajo y el fraude laboral.

En lo que respecta a esta investigación somos de la opinión de que el análisis cuantitativo para determinar la modalidad de un contrato de trabajo no resulta de mucha utilidad porque los contratos modales de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico son personales, no se realiza de manera grupal lo que obliga a que cuando se cuestione la existencia del contrato modal, se tenga que analizar caso por caso, lo cual debilita el análisis cuantitativo por lo que consideramos que este debe ser de carácter cualitativo.

2.1.4 Evolución normativa

La denominación “estabilidad laboral” aparece en nuestro ordenamiento jurídico a partir del Decreto Ley Nº 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 48º 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 22º 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 42º 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 (...)”.

2.2. Bases Legales

-Declaración Universal de los Derechos Humanos

La cual en el inciso 1 del Artículo 23 señala que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

-Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

En el apartado “d” del artículo 7 contempla la posibilidad de una reparación indemnizatoria frente al despido arbitrario, debe tenerse en cuenta que el Derecho Internacional de los Derechos Humanos enuncia mínimos que siempre pueden ser

susceptibles de mayores niveles de protección y no pueden significar en absoluto, el menoscabo de los derechos reconocidos por la Constitución.

-Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El mismo que en el numeral 1 del artículo 6 señala que: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”

-Convenio N° 87 de la OIT

En el artículo 3.1. refiere que: “la dimensión de la libertad sindical se justifica por cuanto precisa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción”.

- Convenio N° 98 de la OIT

En su artículo 1.2. establece: “la protección a los trabajadores sindicalizados contra todo acto que tenga por objeto despedirlo o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o por su participación en actividades sindicales”.

-Constitución Política del Perú

El artículo 1° de nuestra Carta Magna establece el fin supremo de nuestra sociedad y del Estado siendo este la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad.

En ese sentido en el artículo 22° define al trabajo como un medio de realización de la persona, considerándolo un deber y a su vez como un derecho, constituyendo base del bien social.

Nuestra Carta Magna establece una amplia garantía al derecho fundamental al trabajo en los siguientes artículos:

Artículo 26°. - en la relación laboral se respetan los siguientes principios:

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

Artículo 27°.- la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Artículo 28°.- el estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social.

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral - D.S. N° 003-97-TR

Sobre el contrato nulo Establece que:

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

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; (...)

Respecto al contrato temporal prescribe:

Artículo 57°.- El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquél celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

Respecto a la desnaturalización de contrato refiere:

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

a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido;

b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;

c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

Asimismo, determina la figura de contratación modal innominada en el siguiente artículo el cual es *numerus apertus*:

Artículo 82º.- Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

2.3. Bases Teóricas

2.3.1 Evolución Industrial

(ANTINAO FERNANDEZ, 2019) En el artículo la próxima parada referida a la “quinta revolución industrial” hace un repaso a la historia de la revolución industrial considerando que estamos a puertas de una quinta revolución industrial es así que desarrolla su artículo en base a la información recabada de los hechos más sobresalientes y que marcaron la pauta en cada etapa de la evolución industrial. Así tenemos:

a) La primera revolución industrial: data del siglo XVIII en Inglaterra, en donde el sistema productivo artesanal inicia su declive cambiando la forma de vida de la sociedad dando inicio a los derechos laborales, comunidades interdependientes, surgimiento del capitalismo, y des aspectos sociales, culturales y económicos. Entre otros.

Es así que las nuevas formas de producción debido al desarrollo de máquinas como la maquina a vapor en los años 1772 – 1774, dando paso a nuevas formas de manejar los negocios, con mayor rapidez siendo este forjador de un mejor y más eficiente manejo logístico de los productos; apareciendo con posterioridad el primer telar mecanizado el cual revoluciona el sistema productivo incrementando la productividad y la eficiencia, logrando incrementar las ganancias y producción mediante la fabricación mecánica llegando a mas mercados en menos tiempo y aun menor costo.

b) **Segunda revolución industrial:** Desarrollándose entre los años 1870 y 1880 (siglo XIX) impulsada por estados unido, el cual se da un cambio principalmente a la incorporación dela electricidad y la industria del petróleo, el acero, impulsando la mecanización y las primeras automatizaciones de los sistemas productivos, dando paso a las nuevas formas de transporte, las fabricas familiares impulsan su producción y se convierten en grandes industrias dándose paso al mercado internacional, este desarrollo gracias a la electricidad da paso a nuevas formas de trabajo, entonces la electricidad permita que las fabricas trabajaran durante la noche.

c) **Tercera revolución industrial:** Es conocida como la revolución científico- tecnológica comienza desde finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI, cimentada sobre las comunicaciones y las tecnologías de la información principalmente debido a la aparición del internet y el desarrollo de las nuevas forma de energía como las renovables y el almacenamiento de datos.

d) **Cuarta revolución industrial:** Conocida como Industria 4.0 está basada en los campos de la informática y la robótica, hablamos del desarrollo e implementación de la inteligencia artificial, nanotecnología donde principalmente predomina la inteligencia artificial, repercutiendo en la vida de las personas principalmente el inicio e incorporación al mercado laboral de nuevas formas de trabajo relacionado con la robótica y la automatización de los sistemas productivos entre otros.

Tomando como referencia los avances que en la actualidad se ven reflejadas en el desarrollo de los distintos procesos productivos, sociales, económico y tecnológicos entre ellos destacamos el cambio en algunas de las labores cotidianas en cuanto al cambio sustancial con la llegada de la cuarta revolución industrial dentro de un enfoque de los negocios innovador y trascendental, el cual podemos darnos cuenta que en el mundo actual no se puede separar la tecnología de la ciencia pues la evolución de la industria ciencia y tecnología va tomando mayor número de campos el cual va nos permite visualizar un futuro basado en una mayor automatización de si no todos la mayoría de los procesos productivos pues acarrearán con ello mayor eficiencia y productividad, la misma que requiere de nuevas capacidades para nuevos retos en el desarrollo del trabajo ciberfísico.

2.3.2. Contratos Sujetos a Modalidad

2.3.2.1 Generalidades

(GONZALES RAMIREZ, 2013) Siendo la contratación a plazo indefinido la regla como lo establece el artículo 4 de la Ley de Productividad competitividad laboral (LPCL) y siendo el trabajo un medio de realización de la persona tal como establece la constitución política del Perú es su artículo 22 es pues el contrato laboral a plazo determinado la excepción a esta regla por cuanto lo encontramos regulado en el artículo 53 del Texto Único ordenado del decreto legislativo N° 728; y el artículo 72 de la misma ley nos da conocer los requisitos formales que debe contener los contratos modales para su validez, vale mencionar que dentro de la formalidad para su configuración debe ser un contrato escrito en el cual debe estar claramente especificado el motivo o causa objetiva de contratación, no puede existir contratos modales verbales, también se debe considerar la duración del contrato de manera específica.

Por cuanto a lo señalado líneas arriba se puede determinar que los contratos modales son una clase de contratación excepcional en nuestro ordenamiento legal peruano, por cuanto debe contener requisitos indispensables como la causa que la sustenta de manera objetiva pero que al mismo tiempo deben estar verdaderamente configurados bajo el principio de causalidad, por estas consideraciones el vínculo laboral debe estar garantizado mientras subsista la causa que le dio origen en un periodo determinado de tiempo debiéndose cumplir de manera estricta con los requisitos, plazos y condiciones para evitar la

simulación o fraude que podría contravenir a los derechos laborales que protege el estado peruano y las normas de carácter internacional.

(SANGUINETI RAYMOND, 2008) Opina que tras la vigencia de varios años de normas de excepción las cuales favorecían la incorporación al mercado de trabajo a nuevos trabajadores el cual daba un especial reconocimiento a las empresas favoreciéndolos y otorgándole la posibilidad de contratarlos de forma temporal aun cuando las labores a realizar fueran de manera permanente, la duración del contrato paso nuevamente a regir dentro de nuestro ordenamiento jurídico, como consecuencia de la aprobación del **Decreto Legislativo N° 728**, por la aplicación del principio de causalidad, de la contratación temporal, de cuyo reconocimiento legislativo lo encontramos esbozados en el artículo 4 y 53 de la LPCL.

El incremento de los contratos sujetos a modalidad sobre los de plazo indeterminado se ve afectado por el manto protector que la ley otorga a los contratos a plazo fijo, es así que de acuerdo a los datos estadísticos publicados por el ministerio de trabajo y promoción del empleo las tasas de contratos sujetos a modalidad se encuentran abarcando el mayor número de contratos frente a los contratos de plazo indefinido; es decir que las políticas socioeconómicas que aplicaron los gobiernos a inicios de los años noventa las cuales fueron realizadas en torno a medidas flexibilizadoras dirigidas a mejorar el dinamismo del mercado de bienes y servicios, bajo el amparo de la modernidad permitieron implementar dispositivos legales que debilitaron la protección que existe clásicamente a las instituciones del derecho al trabajo. En el ámbito de la contratación laboral se produjo una transformación que privilegiaba directa e indirectamente la celebración de contratos de trabajo a plazo fijo sobre los de duración indeterminada.

Si bien es cierto que los contratos modales regulados por la ley de productividad y competitividad laboral son la excepción a los contratos de duración indeterminada que regulan y buscan la estabilidad y armonía con la constitución laboral es así que considerado el trabajo la base del bienestar social y un medio de realización de la persona es menester afirmar que la contratación sujeta a modalidad o de plazo determinado vulnera lo estipulado en nuestra constitución política del estado, pues se estaría afectando el derecho fundamental al trabajo de forma personal y familiar en el ámbito de su desarrollo en la sociedad.

Teniendo en cuenta que los contratos a plazo determinado son la excepción a los contratos indefinidos, los cuales deben poseer ciertos requisitos indispensables cuya inobservancia e inaplicación de los mismos lleva a una invalidez del acto, justificándose su existencia en virtud que las empresas deben atender algunas necesidades específicas y temporales de mercado.

(SANGUINETI RAYMOND, 2008) La Ley de productividad y competitividad laboral (LPCL) no se limita a establecer con carácter abstracto los márgenes dentro de los cuales admite la contratación temporal, los cuales son incluidos en los artículo 54 a 56 siendo los mismos susceptibles de ser celebrados al amparo de la regla general; el cual no debe ser exhaustivo teniendo en cuenta los artículo 81° y 82° de la propia ley en el sentido de que este ni afecta la vigencia de los regímenes especiales regulados por otras normas, ni impide que pueda contratarse “ cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente” siempre y cuando su objeto sea temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

Así en reiteradas sentencias el tribunal constitucional ha emitido jurisprudencias referentes a la causa objetiva que debe existir para la contratación sujeto a modalidad argumentando que los contratos bajo el régimen modal tienen dentro de su naturaleza un carácter excepcional y estos únicamente deben aplicarse cuando su objeto lo constituye un alcance limitado en el tiempo ya sea este por las circunstancias o la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a realizar. Por tanto debido al carácter excepcional la ley establece requisitos y formalidades además de condiciones plazos especiales y sanciones cuando la contratación modal es utilizada bajo fraude o simulación el cual pretende menoscabar eludir la contratación a plazo indeterminado y la subsecuente vulneración de los derechos reconocidos por la constitución.

Y teniendo en cuenta el trabajo que nos atañe en relación a los contratos modales específicamente por reconversión empresarial según la casación en estudio no tiene como finalidad atender situaciones y/ circunstancias de mismo mercado si no la contratación temporal de trabajadores intervinientes de los procesos de sustitución, ampliación o modificación de la actividad empresarial, es decir cambios o variaciones de carácter tecnológico de los equipos, maquinarias, medios de producción, sistemas y métodos, como los procedimientos productivos

y administrativo de la empresa. Es decir, siendo la modificación estructural irreversible de transformación o modificación tendría que prescindir de algunos trabajadores ya sea éste por implementación de, nuevas tecnologías, como en el caso concreto, aun si son considerados actividades principales el legislador lo ha considerado dentro de los contratos modales como temporales.

Cuadro N° 01: Principales contratos sujetos a modalidad

PRINCIPALES CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD		
CLASES		DEFINICION
De naturaleza temporal	Por inicio de actividad	Es aquel que se celebra motivado por la constitución de la empresa, el inicio de la actividad productiva, la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes
	Por necesidad de mercado	Es aquel que se celebra con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que o pueden ser satisfechas con personal permanente.
	Por reconversión empresarial	Es el que se celebra debido a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa y, en general toda variación de carácter tecnológico en maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.
De naturaleza accidental	Ocasional	Es aquel que se celebra con el objeto de atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.
	De suplencia	Es e celebrado con la finalidad de sustituir a un trabajador estable, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada previstos en los dispositivos legales y convencionales vigentes.
	De emergencia	Es el que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor
Para obra o servicio	Para obra determinada o servicio específico	Es aquel celebrado para la realización de una obra o un servicio previamente establecido y de duración determinada
	Intermitente	Es el que se celebra para cubrir las necesidades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas
	De temporada	Es el que se celebra con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o los establecimientos, que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función de la naturaleza de la actividad productiva.

Fuente: Luis Valderrama en el libro derecho laboral en la jurisprudencia del TC. Lima -Pág. 72.

2.3.2.2 Contrato por reconversión empresarial

(GONZALES RAMIREZ, 2013) Estipula que los contratos de trabajo sujetos a modalidad bajo la premisa de reconversión empresarial se sitúa al margen de los principios que rigen el sistema de coartación temporal en el ordenamiento laboral peruano, el cual menciona que existe la necesidad de establecer cuáles son los límites para determinar e incurrir en esta modalidad, pues considera que debería celebrarse únicamente cuando exista una verdadera reconversión, transformación, reestructuración empresarial las cuales deberían introducir cambios innovativos en cuanto a sus buenos resultados.

Siendo este contrato celebrado en virtud de la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa y, en general, toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, y en referencia a los sistemas, y métodos de los cuales son involucrados en el procedimiento productivo y

Entre las causas del contrato por reconversión empresarial tenemos dos tipos primero el de tipo estructural la cual conlleva a cambios en la organización del trabajo o en el diseño o forma que se viene realizando el trabajo. La segunda refiere al tipo tecnológico el cual implica un cambio a tecnología de la organización productiva con el fin de modernizarlo e insertarse en el mercado global o mantener su vigencia.

Tomando el artículo 59° del texto único ordenado de la LPCL, y aunque el mismo no lo mencione señala que las reformas organizativas o tecnológicas deben tener una entidad suficiente para hacer necesaria la contratación de nuevos trabajadores, de lo contrario sería una modalidad de elusión de la contratación a tiempo indefinido.

2.3.2.4 Otros contratos sujetos a modalidad

(SANGUINETI RAYMOND, 2008) En concordancia con el artículo 80 de LPCL se encuentran regulados por los tipos de contratos modales teniendo entre ellos a los contratos del régimen de exportación de productos no tradicionales regulados por el artículo 32 del decreto legislativo N° 22342, el cual son regulados por sus propias normas, mediante las cuales se pone de manifiesto que las empresas para ser consideradas dentro de este rubro puedan contratar bajo la modalidad que se presenta en el artículo 80, deben demostrar la existencia de un contrato de exportación que deben atender; así mismo en el artículo 81 se hace mención a los contratos de trabajo

temporal que se realizan en las zonas francas y en donde se incluye en el mismo articulo los de cualquier otro régimen especial si deben ser regulados por sus propias normas, mientras el articulo 82 regula cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente siempre y cuando el objeto de su contratación sea de naturaleza temporal y con una duración adecuada o a fin al servicio que debe realizar.

(GONZALES RAMIREZ, 2013) Hace mención que además que la finalidad de la exportación no tradicional seria la necesidad de atender las exportaciones, esta será considerada como exportación no tradicional si se da de manera directa o por intermedio de terceros siempre y cuando por un valor aproximado a la 40 % de la producción anual efectivamente vendido; y en el caso de los contratos modales innominados estén deben ser acorde a su naturaleza o servicio el cual debe ser considerado al momento del contrato como un requisito esencial.

es así que la regulación de los otros contratos sujetos a modalidad si bien es cierto se regulan algunas de ellas por sus propias normas o leyes especiales como es el caso de los contratos en zonas francas y los de exportación, no debemos dejar de lado la flexibilización que estos implican, al dejar que muchas actividades sean regidas por normas especiales dejando de lado lo establecido en el artículo 54° de la LPCL en cuanto al artículo 82° el cual es considerada como una clausula abierta para que se pueda contratar de manera temporal de la cerdo a la actividad a realizar y no bajo el régimen normativo específico de los contratos a plazo indefinido.

2.3.2.5 Plazo máximo de celebración de los contratos modales

(GONZALES RAMIREZ, 2013) Estando los contratos modales regulados por la ley de productividad y competitividad laboral de la cual sería según la causa objetiva que le dio origen, y el periodo según el plazo le otorga la norma, el cual se considera para el computo del plazo fijado con fecha cierta y otros mediante el cumplimiento de objetivos o condiciones que determinan la contratación laboral para su posterior extinción la cual deben contener fecha de inicio del contrato y una fecha fin así como de manera indirecta que tenga una fecha de extinción el cual dependerá de la duración del evento por la que se dio rigen el contrato o por la necesidad del servicio, es decir debe contener una condición resolutoria como acontecimiento futuro incierto el cual se extingue el vínculo laboral, estableciéndose plazos para cada contrato modal, teniendo como máximo el plazo de 5 años.

Es por ello que se debe establecer al momento de la suscripción de un contrato modal los parámetros u requisitos establecidos y en especial consideración en cuanto al plazo, evitando la desnaturalización del contrato transgresión de la norma bajo el cual se amparan los contratos sujetos a modalidad; puesto cada contrato tiene un plazo máximo determinado el cual debe sustentarse en causas objetivas de contratación, ya que los contratos plazo determinado como lo ha establecido la doctrina y la jurisprudencia es una excepción a la norma, por lo cual se debe garantizar el cumplimiento de los requisitos establecidos y la causalidad que le dio origen.

(VALDERRAMA VALDERRAMA, LUIS & TARAZONA PINEDO MANOLO, 2019) Hacen mención al plazo de los contratos modales el cual es importante tener en cuenta dos supuestos:

- ✓ Contratación bajo una misma modalidad contractual que sumados no exceden los plazos máximos
- ✓ Contrato bajo distintas modalidades con el mismo trabajador en función de las necesidades siempre que en conjunto no superen el plazo máximo.

Cuadro N° 02: plazos máximos de contratación

PLAZOS MÁXIMOS DE LOS CONTRATOS MODALES		
Clases		Duración máxima
De naturaleza temporal	Por inicio de actividad	3 años
	Por necesidad de mercado	Hasta 5 años.
	Por reconversión empresarial	2 años
De naturaleza accidental	Ocasional	6 meses al año
	De suplencia	Necesaria para a circunstancia
	De emergencia	Lo que dure la emergencia
Para obra o servicio	Para obra determinada o servicio específico	Lo que resulte para concluir la obra
	Intermitente	No tiene plazo de duración
	De temporada	Depende de la duración de la temporada
Otras modalidades	Podrán celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador diversos contratos en las distintas modalidades	5 años

Fuente: Gonzales Ramírez, Luis Álvaro. Modalidades de Contratación Laboral. Lima 2013. Pag.39

2.3.2.6 Transición tecnológica

(SCHAWB, 2016) quien es Presidente del Fórum Económico Internacional y uno de los más entusiastas de la llamada cuarta revolución industrial o industria cuatro (4- RI), el cual durante la entrevista realizada acerca del impacto que tendría la cuarta revolución industrial a la que considera como una transición que va encaminada a nuevos sistemas sobre la infraestructura de la revolución digital. La cuarta revolución industrial, Schwab considera que la transformación actual no son un rezago de lo que sería la anterior revolución industrial sino que esta cuarta es el inicio de una revolución distinta, pues trae consigo una velocidad inimaginable, alcance y el impacto en los sistemas de todos los países que busca calidad y potencial, con menos riesgos de inversión e cual ya viene interfiriendo en s desenvolvimiento.

(LOPEZ PORTILLO ROMANO, 2018) Menciona que existe motivos para hablar de la conducción del proceso tecnológico, siendo necesario explicar los alcances de los efectos que tendría el fenómeno de la tecnología con la finalidad de poder concientizar los alcances y beneficios, así como las consecuencias y el impacto que este trae consigo en el ámbito del progreso mundial, menciona como pilares u ejes que movilizan al mundo a la tecnología de la información, la inteligencia artificial. La robótica y su aprovechamiento en el rubro económico, social y político.

A través del desarrollo de la tecnología por la cual va generándose diferentes etapas de transición, en donde el ser humano en la búsqueda de mejorar las capacidades de producción obteniendo un mayor crecimiento en la producción y por ende en la economía aprovechando las nuevas tecnologías y la interconectividad de las mismas, obteniendo procedimientos en base al desarrollo de sistemas operativos inteligentes, las innovaciones tienen que ir de la mano con la política de desarrollo de cada país, el cual debe estar orientado a la competitividad y desarrollo, acorde con las políticas internacionales y de mercado global para los cuales los países deben estar orientados a crecer en tecnología y en adaptar rápidamente las normas que coadyuven a la protección de los derechos de los trabajadores garantizando la unificación de estos derechos y su total garantía frente a la avalancha de cambios que estamos viviendo y estar capacitados para afrontar las futuras desigualdades que traerá consigo en el ámbito laboral, que si bien es cierto trae desarrollo también traerá desempleo para los menos capacitados, es por ello que las políticas económicas de los países deben manejarse también en el terreno de la tecnología, siendo esta era de cambios y de nuevas tecnologías cada más desarrollas, donde la tecnología unida a la ciencia dan

paso a la biotecnología y la biofísica que de no estar preparados enfrentaría a los países a la ceguera de una transformación tecnológica que ya está originando cambios en los sectores productivos y de transformación.

2.3.3. Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad

En el capítulo VII del título II de la LPCL, específicamente en el artículo 77° señala de modo imperativo que cumplidos los supuestos del artículo en mención estos contratos sujetos a modalidad se desnaturalizan, el cual se convierte en un contrato a plazo indefinido o de duración indeterminada, es decir conlleva a una sanción que no permite prueba en contrario por parte del empleador.

(Valderrama Valderrama , 2019) Los contratos sujetos a modalidad debido a su excepcionalidad deben adecuarse a determinadas exigencias como:

- a) deben ser consignados por escrito y por duplicado debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas por las que se está contratando.
- b) la entrega de una copia del contrato dentro del plazo de tres días de su celebración.

Es así que los contratos sujetos a modalidad deben ser utilizados en aquellas actividades que cumplan con los tres requisitos esenciales de una relación jurídica laboral. Siendo su utilidad la adecuación funcional para regular las labores que son de duración determinada (artículo 53 de la LPCL), sean estas por necesidades circunstanciales, transitorias o permanentes pero con periodos de inactividad.

2.3.3 Cuarta Revolución Industrial

En el mundo contemporáneo el desarrollo tecnológico y la globalización plantearon importantes cambios y retos en la economía mundial, el cual vino de la mano con la revolución industrial, atravesando por varias etapas de desarrollo global los visionarios, empresarios, buscan las formas de mejorar y revolucionar los modelos de negocio tradicional e insertarse en los mercados internacionales competitivos que van a la vanguardia de la tecnología y la robótica; capaces de convertirse en industrias capaces de interconectar capacidades físicas y digitales convirtiéndose en industrias inteligentes capaces de transformar la industria tradicional en sectores dinámicos capaces de subsistir

entre los sectores competitivos y dinámico del sector industrial enfrentados a retos de naturaleza que va avanzando sistemáticamente que al mismo tiempo planea oportunidades de desarrollo y crecimiento. Es por ello que las medidas innovativas para afrontar los retos asociados a la 4 RI -cuarta revolución industrial, pues si bien es cierto los efectos negativos desde el punto de vista del desempleo por la disminución de la mano de obra en las industrias tradicionales conllevaría a un incremento del desempleo debido a la exclusión de los empleados menos cualificados.

(ARTEAGA, 2018) En la revista del real instituto Elcano manifiesta que la denominada cuarta revolución industrial (4RI) comprende tecnologías de naturaleza disruptiva para los procesos, productos y modelos de negocio de la industria tradicional, constituyendo su implementación retos y oportunidades al crecimiento y prosperidad de los países y empresas, e individuos de una magnitud igualmente disruptiva.

(AMEZQUITA ZARATE, 2018) En la revista Palermo Business Review hace referencia a la cuarta Revolución Industrial (4-RI) en la que corresponde al uso de robots, lo que afecta la existencia del trabajo humano, repetitivo o creativo, generando a las empresas una mayor producción con menor empleo del capital humano incidiendo en los negocios relacionados con esta revolución, requiriendo nuevas formas de organización de trabajo y de producción.

Debido a los efectos de la cuarta revolución industrial y las tendencias laborales prevalentes vienen a ser las de los contratos a corto plazo, en oposición permanente a los de duración permanente definida por la permanente, si bien es cierto que cada revolución relacionada con la producción y la reingeniería traen consigo cambios sustanciales y con la inminente desaparición de ciertas ocupaciones y surgimiento de nuevas tendencias laborales.

2.3.5 Automatización Y Productividad

(KLAUS SCHWAB, 2016) hace mención acerca de las características clave de la nueva revolución tecnológica, y resalta las oportunidades y las desavenencias que se presenta con la cuarta revolución industrial, teniendo en cuenta que las nuevas formas de colaboración y gobernabilidad vienen de la mano de una esfera positiva, el cual pueden moldear la cuarta revolución industrial en beneficio de todos; debiendo asumir ,os cambios de manera positiva y con responsabilidad colectiva de crear un futuro en el que

la innovación y la tecnología sirvan a todas las personas pudiendo llevar a la humanidad a nuevos niveles de conciencia.

La industria 4, como lo conocen en la actualidad a la cuarta revolución industrial estará colmada por los avances tecnológicos en relación a la robótica, inteligencia artificial, nanotecnología, entre otros; siendo las principales características la inteligencia artificial la información almacenada en la “nube” serán capaces de detectar de forma automática fallos en la producción, y errores durante los procesos de producción o predicciones debido a esta información almacenada en la red que se interconecta con el fin de crear cosas tangibles y que en definitiva se traduce a la vida de las personas.

Siendo las normas legales expresiones de las realidades sociales económicas, el derecho hoy tiene que tomar en cuenta la realidad tecnológica, es decir como los modos de producción se han modificado por la incorporación de la automatización en la industria, lo cuales han generado la interpretación de conceptos jurídicos abiertos que no habían sido utilizados como en los contratos modales innominados, a las cuales se le está dando contenido jurídico por la descripción de una realidad presente en la forma de producción industrial, los cuales han de tener como objetivo final la productividad. El cual va ser posible la medición de los niveles de competitividad que se producen en el mundo global, porque la competencia hoy no es solamente interna sino también externa.

2.3.6 Ámbito internacional de la reconversión industrial

Teniendo en cuenta las últimas décadas en las cuales se ha venido desarrollando en los países desarrollados como Francia, España, Alemania, y Estados Unidos en donde se han llevado a cabo políticas de modernización industrial, desde mediados de los años setenta. Siendo el resultado de acuerdos entre el estado, empresa y comunidad local.

Si bien es cierto la globalización de la economía constituyo uno de los determinantes, para los procesos de reconversión industrial debido a la mayor competencia que atañe a los mercados locales e internacionales. Dentro del marco de la globalización la reconversión industrial no implica una modernización de todas las empresas del sector, siendo lo real que las condiciones en la que se desarrollan estarían condenadas a desaparecer si es que no promueven un reingeniería.

Frente a la nueva forma de desarrollo del entorno económico consiste en la internacionalización de las economías nacionales de globalización de la producción y el mercado mundial, es así que frente a este entorno la empresa debe adecuarse para así garantizar su existencia y desarrollo dentro del marco de la reconversión empresarial donde debe existir un consenso acerca de los elementos y componentes para llevar a cabo la modernización de la empresa garantizando su globalización dentro de la economía mundial, basado en parámetros internacionales y la creación de nichos de mercado con productos diferenciados.

En cuanto a la etapa de producción la reconversión empresarial debe centrarse en la consolidación de proceso de investigación y desarrollo que puedan garantizar la innovación y el desarrollo que garantice la permanente innovación tanto en productos como en servicios y la diversificación de estos productos y la calidad internacional de los mismos.

2.4. Definición de Términos Básicos

1. RECONVERSION EMPRESARIAL: Este es considerado como la aplicación de nuevos sistemas de organización, gestión y reducción así como la modernización tecnológica de los sectores viables y la creación de actividades de futuro que diversifiquen y modernicen la industria.
2. DESNATURALIZACION: alterar las propiedades o las condiciones de algo, desvirtuarlo. Es decir, un hecho se desnaturaliza desde el momento en que se trastoca su sustancia, su realidad íntima que la determina y distingue de otras entidades. En el ámbito del derecho del trabajo la desnaturalización se constituye a partir de la simulación de la relación de trabajo mediante la utilización fraudulenta de figuras civiles y comerciales. Igualmente, esto se presenta en el caso de que el empleador utilice distintos tipos laborales con la finalidad de ocultar una relación laboral de duración indeterminada, evitando así asumir mayores costos laborales.
3. CONTRATO DE DURACION DETERMINADA: Denominado contrato temporal, en donde el contrato es temporal, es el modelo a la excepción de la regla general del contrato a tiempo indefinido. La excepcionalidad de su duración se fundamenta en alguna de las causas que la ley estima justificadas. Dando origen

a diversas modalidades en donde surten efecto los contratos modales teniendo en cuenta la función y objeto que dio origen al contrato.

4. **DESPIDO NULO:** Los despidos disciplinarios son nulos cuando sus motivos se basen en alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la ley o cuando se efectúe con vulneración de los derechos fundamentales y libertades del trabajador. Por otro lado, los despidos por causas que no devienen en son nulos, salvo excepciones. Asimismo, pueden ser declarados nulos, entre otros, los despidos realizados a los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo entre otros similares.
5. **OPERARIO:** Para la Real academia española es la persona que desempeña u oficio manual, especialmente mediante el manejo de máquinas en una fábrica o un taller.
6. **AFILIACION SINDICAL:** Constituye un derecho de los trabajadores y una facultad de decisión de incorporarse y de permanecer en el sindicato de su elección con los derechos las prerrogativas y las limitaciones del sistema legal y estatuario de la organización sindical.
7. **AUTOMATIZACION DE PROCESOS:** proceso por el cual el sistema de fabricación es realizado por máquinas para llevar acabo procesos que realizaba el hombre, en donde los procesos son dirigidos y realizados mediante sistemas informáticos de alta tecnología, desarrollando procesos o tareas sin intervención del ser humano, la automatización permite ahorrar tiempo y muchas veces dinero.
- 8.- **TRANSICIÓN TECNOLÓGICA.** Viene a ser el proceso de cambios que ocurre durante el desarrollo de una tecnología la cual realiza una transición que se desarrolla a media que la tecnología va avanzando es decir se va superando cada vez más en cuanto a sistema y operatividad.

2.5 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

2.5.1 PROBLEMA GENERAL:

- ¿La Casación N° 15913-2015- Lima, sobre Desnaturalización de Contrato y Nulidad de Despido afecta el derecho fundamental al trabajo?

2.5.2 PROBLEMA ESPECÍFICO

- ¿Existe desnaturalización del contrato cuando el trabajador demuestra simulación y fraude?
- ¿Constituye despido nulo cuando el cese de la relación laboral fue por vencimiento de contrato?
- ¿Existe afectación al derecho al trabajo por la celebración de los contratos modales innominados?

2.6 OBJETIVOS:

2.6.1 GENERAL:

- Determinar si la casación N° 15913-2015-Lima, sobre Desnaturalización de Contrato y Nulidad de Despido afecta el derecho fundamental al trabajo.

2.6.2 ESPECIFICO:

- Determinar si existe desnaturalización del contrato cuando el trabajador demuestre simulación y fraude
- Determinar si constituye despido nulo cuando el cese de la relación laboral fue por vencimiento de contrato.
- Determinar si existe afectación al derecho al trabajo por la celebración de los contratos modales innominados

2.7 VARIABLES:

2.7.1 INDEPENDIENTE:

- Desnaturalización de contrato y nulidad de Despido

2.7.2 DEPENDIENTE:

- Afectación del derecho fundamental al trabajo.

2.8 SUPUESTOS:

2.8.1 GENERAL:

La Casación N° 15913-2015-Lima, sobre Desnaturalización de Contrato y Nulidad de Despido afecta el derecho fundamental al trabajo.

2.8.2 ESPECIFICOS:

- Existe desnaturalización del contrato cuando el trabajador demuestre simulación y fraude.
- Constituye despido nulo cuando el cese de la relación laboral fue por vencimiento de contrato.
- Existe afectación al derecho al trabajo por la celebración de los contratos modales innominados.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

2.9 METODOLOGÍA:

- El presente trabajo de investigación se enmarca dentro del nivel de investigación DESCRIPTIVA – EXPLICATIVA

2.9.1 MUESTRA:

- La muestra de estudio está constituida por el fallo de los Magistrados que integran la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República recaída en la Casación N° 15913-2015- LIMA.

2.9.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

- Las técnicas a utilizarse en el presente trabajo de investigación son las que a continuación se detallan:
 - **ANÁLISIS DE DOCUMENTOS**, con esta técnica se obtendrá la información sobre la Casación N° 15913-2015- LIMA, art 29° y 77° del Texto único ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral aprobado por decreto supremo 003-97 TR.
 - **FICHAJE DE MATERIALES ESCRITOS**, para obtener la información general del marco teórico y la situación de la legislación, para una determinada conceptualización.

2.9.3 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

- Para la recolección de datos se realizó las siguientes actividades:

Se analizó la Casación N° 15913-2015-LIMA, sobre desnaturalización de contrato y nulidad de despido desde el punto de vista normativo y legal mediante el método deductivo Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral aprobado por decreto supremo 003-97- TR.

1. Se procedió posteriormente a extraer los fundamentos del fallo emitido por los órganos jurisdiccionales que conocieron y resolvieron este caso.
3. Se comparó el fallo y los fundamentos de la Casación, con las sentencias emitidas anteriormente en casos similares.
4. Se procedió posteriormente a la elaboración de los resultados encontrados.
5. La recolección estuvo a cargo de las autoras del presente trabajo de investigación.
6. El procesamiento de la información se realizó utilizando las normas aplicables al presente caso entre ellos la Constitución Política del Perú, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, doctrina establecida sobre los temas de análisis, jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, así como la Casación N° 15913-2015- LIMA estudiada.
7. Durante toda la recolección de información se aplicaron los principios éticos y valores.

2.10 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO:

Los instrumentos utilizados fueron sometidos a validez y confiabilidad, toda vez que los mismos constan de normas vigentes, doctrina establecida y jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional y por la Corte Suprema de Justicia. Asimismo, estos se encuentran exentos de mediciones por tratarse de una investigación de tipo descriptivo.

2.11 PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA:

En el análisis de la información extraída del caso investigado, se siguió el procedimiento antes indicado, habiéndose revisado no solo la Sentencia Casatoria tomada de muestra, sino también del análisis de las normas vigentes, la doctrina establecida y la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional y por la Corte

Suprema de Justicia; tomándose también como referencias las investigaciones relacionadas al tema que anteceden al presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Del análisis de la Casación materia de la presente investigación se logró obtener los resultados siguientes:

La Casación N° 15913-2015-Lima, sobre Desnaturalización de Contrato y Nulidad de Despido no afecta el derecho fundamental al trabajo, ya que siendo que en el presente caso al haberse realizado una contratación laboral bajo la figura de contrato sujeto a modalidad este tenía un fin establecido, conocido por el trabajador, asimismo se tiene que el cese de la relación laboral se da por vencimiento de contrato y no por despido.

En ese sentido se obtuvo también como resultado que sí existe desnaturalización del contrato cuando el trabajador demuestre simulación y fraude, sin embargo en el caso materia de análisis encontramos que el tipo de contrato de trabajo sujeto a modalidad cumple con los requisitos establecidos, principalmente con la de consignar la causa objetiva.

Mediante la Casación 15913- 2015 – Lima se determinó que no constituye despido nulo cuando el cese de la relación laboral fue por vencimiento de contrato, ya que del análisis se desprende que el contrato al cual fue sujeto el trabajador de Corporación Lindley, fue bajo la modalidad de contrato modal bajo el artículo 82 del texto único ordenado del Decreto legislativo 728 Ley de productividad Laboral, aprobado mediante decreto supremo 003- 97 TR, constituyéndose en causa objetiva de contratación la transición tecnológica que venía atravesando corporación Lindley desde el año 2011 modalidad que fue realizada el contrato, es así que no corresponde invocar el inciso a) del artículo 29° de la Ley de Productividad y competitividad laboral en el caso concreto el termino del contrato se dio por culminación del mismo y no por causas de antisindicales.

En cuanto a si existe afectación al derecho al trabajo por la celebración de los contratos modales innominados, encontramos que la nuevas tecnologías unidas a la ciencia y a la automatización de los procesos conllevarían a la desvinculación de la mano de obra artesanal y se vería reflejado en el desempleo y la afectación de los menos capacitados, puesto la industria que se encuentra e procesos de transición tecnológica automatizan

sus procesos para no depender de la mano de obra y adquirir representación, crecimiento y competitividad en el mercado nacional e internacional.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

1. En la presente investigación establecimos como supuesto principal que la Casación N° 15913-2015-Lima, sobre Desnaturalización de Contrato y Nulidad de Despido afecta el derecho fundamental al trabajo, sin embargo luego de analizar la muestra utilizada, así como de la revisión de jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, el estudio de las investigaciones sobre el tema, la doctrina y sobre todo de las normas vigentes aplicables a los contratos de trabajo sujetos a modalidad y las causales de nulidad del despido obtuvimos como resultado que la precitada Casación no afecta el derecho fundamental al trabajo.

2. Asimismo en esta investigación nos hemos planteado supuestos específicos, uno de ellos sobre si existe desnaturalización del contrato cuando el trabajador demuestre simulación y fraude, habiendo obtenido como resultado que nos encontramos frente a una desnaturalización de contrato cuando se pretenda simular un contrato laboral sujeto a modalidad y este sea demostrado por el trabajador ya que cuando se presente hechos como en el caso materia de análisis se tendrá que analizar las características y requisitos de acuerdo al tipo de contrato laboral.

3. Teniendo en cuenta la bibliografía analizada y en base al caso concreto el presente caso no constituye despido nulo cuando el cese de la relación laboral fue por vencimiento de contrato, pues en consideración al artículo 29° del texto único ordenado del decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral, aprobada por decreto supremo N° 003-97- TR, donde el demandante alega que fue despedido por haberse sindicalizado, el cual se advierte que la culminación de su contrato fue haberse cumplido con el termino del contrato en la fecha establecida al momento de su contratación según se advierte en autos por tales consideraciones no se habría desnaturalizado, por tales razones y en cumplimiento de la norma rectora bajo la cual se desarrollan los contratos sujetos a modalidad, así mismo los denominados como “otros contratos modales”, en el caso concreto se determinó que se dio por la transición tecnológica que la corporación estaba realizando en la planta donde el trabajador se desempeñaba debido a la implantación de nuevas tecnologías en un nuevo centro de producción, mediante la Casación Laboral 15913- 2017 -Lima sobre desnaturalización

de contrato y despido nulo, se puede determinar la disyuntiva que existe en cuanto a la claridad e interpretación de conceptos esenciales de la dinámica económica industrial actual, las cuales se deben tener en cuenta en los contratos modales, las cuales deben ser atribuibles bajo una causa objetiva como en el caso de análisis y bajo los parámetros de ley no es constituye causa de despido nulo.

4. Existe afectación al derecho al trabajo por la celebración de los contratos modales innominados, la cual constituye una clausula abierta tipificada en el artículo 82° de la Ley de productividad y competitividad laboral la cual se incorpora como otras modalidades de contratación distintos a los ya tipificados explícitamente conocidos contratos modales, al ser una clausula abierta permite al empleador contratar bajo modalidades no claramente establecidas permitiendo así el incremento del riesgo de la vulneración de los derechos laborales, más aun si el estado no cuenta con mecanismos o políticas adecuadas, el estado debe insertarse en la dinámica global de la revolución industrial, y crear políticas adecuadas que fomente el trabajo calificado, máxime si la norma no debe ser inmutable la cual debe ir acorde a su tiempo para poder regular las nuevas formas de trabajo que se van creando.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

1.- La regulación de las clases de los contratos modales específicos, en la actualidad no presentan mayores problemas de interpretación y aplicación, porque la norma ha señalado el plazo de duración, la actividad que el trabajador desarrolla de modo específico para cada modalidad de contrato.

2.- La existencia de contratos modales innominados de manera específica, posibilita que los cambios en los procesos productivos de las empresas, donde intervenga la tecnología, o en su caso las TIC puedan ser incorporados dentro de estos contratos innominados, como los calificados como contratos de transición tecnológica, el cual implica el uso de la robótica en los procesos productivos, la eliminación de la mano de obra específica para la actividad.

3.- La cuarta revolución industrial en sí misma constituye un proceso de innovación productiva, orientada al incremento de la productividad empresarial.

4.- El derecho no puede regular todas las relaciones laborales presentes, que en el pasado resultaban inimaginables, el desarrollo de una actividad, hace que el derecho y en particular la jurisprudencia describa estas nuevas modalidades de contratación, que por lo general afectan la mano de obra convencional, proyectándose a la creación de trabajadores con nuevas habilidades y destrezas.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

Se recomienda realizar nuevas investigaciones en las formas de nuevas tecnologías que impactan en la regulación de las normas legales laborales puesto se debe estar preparado para nuevas formas de trabajo que ya se están viendo, teniendo en cuenta la velocidad con la que se van desarrollando nuevas formas de trabajo que aseguren el respaldo de los contratos laborales acorde con la dinámica industrial en armonía con la empresa y los trabajadores para el bienestar de la sociedad.

Si bien es cierto como ya lo hemos mencionado el derecho no ha podido regular todas las relaciones laborales que se presentan en la actualidad, sin embargo es de suma importancia que las normas se vayan adaptando a los cambios que trae consigo la modernidad, empero hasta que se empiecen a publicar normas al respecto corresponde al juez laboral analizar individualmente cada caso en concreto puesto que los contratos laborales sujetos a modalidad, a nuestro parecer, pueden incluir una causa objetiva muy distinta a la labor que el trabajador desempeña.

CAPÍTULO VIII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ANTINAO FERNANDEZ, M. (03 de mayo de 2019). *INSTITUTO EUROPEO DE POST GRADO*. Recuperado el 22 de NOVIEMBRE de 2019, de <https://www.iep.edu.es/proxima-parada-quinta-revolucion-industrial/>
2. Casación 3592-2015-Callao, Casación 3592-2015-Callao (Corte Suprema de Justicia 2015).
3. Casación Laboral N° 17160-2017 TACNA, Casación Laboral N° 17160-2017 TACNA (Corte Suprema de Justicia 2017).
4. Expediente N° 03971-2005-PA/TC, Expediente N° 03971-2005-PA/TC (Tribunal Constitucional).
5. Expediente N° 0008-2005-PI/ TC, Expediente N° 0008-2005-PI/ TC (Tribunal Constitucional 2005).
6. Expediente N° 0206-2005-PA/TC HUAURA, Expediente N° 0206-2005-PA/TC HUAURA (Tribunal Constitucional 2005).
7. Expediente N° 02383-2013-PA/TC, Expediente N° 02383-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional 2013).
8. Expediente N° 07000-2015-PA/TC, Expediente N° 07000-2015-PA/TC (Tribunal Constitucional 2015).
9. Expediente N° 08330-2006-PA/ TC, Expediente N° 08330-2006-PA/ TC (Tribunal Constitucional 2006).
10. GONZALES AGUILAR, H. U., & MAMANI YAPURASI, E. R. (2018). Tesis: Desnaturalización del contrato de localización de servicios en el personal del Ministerio Público, 2017. *Tesis para optar el Título Profesional de Abogado. Carrera Profesional de Derecho*. Lima, Perú: Universidad Autónoma.
11. GONZALES RAMIREZ, L. A. (2013). *MODALIDADES DE CONTRATACION LABORAL*. LIMA: GACETA JURIDICA.
12. LOPEZ PORTILLO ROMANO, J. R. (SETIEMBRE de 2018). *LA GRAN TRANSICION*. Recuperado el 22 de NOVIEMBRE de 2019, de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/La_gran_transicion_Retos_y_opportunidades_del_cambi.pdf
13. SANGUINETI RAYMOND, W. (2008). *LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA*. LIMA: GACETA JURIDICA.
14. SCHAWB, K. (12 de OCTUBRE de 2016). QUE ES LA CUARTA REVOLUCION INDUSTRIAL Y POR QUE DEBERIAMOS PREOCUPARNOS. (V. PERASSO, Entrevistador) BBC MUNDO. Recuperado el 22 de NOVIEMBRE de 2019, de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-37631834>
15. VALDERRAMA VALDERRAMA , L. (2019). *EL DERECHO LABORAL EN LA JURISPRUDENCIA DEL TC*. LIMA: GACETA JURIDICA.
16. VALDERRAMA VALDERRAMA, LUIS & TARAZONA PINEDO MANOLO. (2019). *REGIMEN LABORAL EXPLICADO*. LIMA: GACETA JURIDICA.
17. ZEGARRA ZELADA , V. (2017). Tesis: Despido nulo y pago de indemnización por daños y perjuicios. *Tesis: Despido nulo y pago de indemnización por daños y perjuicios*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Desnaturalización de Contrato y Despido Nulo -Casación 15913- 2015 Lima

PROBLEMA	OBJETIVO	SUPUESTOS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿La Casación N° 15913-2015-Lima, sobre Desnaturalización de Contrato y Nulidad de Despido afecta el derecho fundamental al trabajo?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <p>¿Existe desnaturalización del contrato cuando el trabajador demuestra simulación y fraude?</p> <p>¿Constituye despido nulo cuando el cese de la relación laboral fue por vencimiento de contrato?</p> <p>¿Existe afectación al derecho al trabajo por la celebración de los contratos modales innominados?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar si la casación N° 15913-2015-Lima, sobre Desnaturalización de Contrato y Nulidad de Despido afecta el derecho fundamental al trabajo</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Determinar si Existe desnaturalización del contrato cuando el trabajador demuestre simulación y fraude</p> <p>Determinar si Constituye despido nulo cuando el cese de la relación laboral fue por vencimiento de contrato.</p> <p>Determinar Existe afectación al derecho al trabajo por la celebración de los contratos modales innominados</p>	<p>SUPUESTO GENERAL</p> <p>La Casación N° 15913-2015-Lima, sobre Desnaturalización de Contrato y Nulidad de Despido afecta el derecho fundamental al trabajo.</p> <p>SUPUESTOS ESPECIFICOS</p> <p>Existe desnaturalización del contrato cuando el trabajador demuestre simulación y fraude</p> <p>Constituye despido nulo cuando el cese de la relación laboral fue por vencimiento de contrato</p> <p>Existe afectación al derecho al trabajo por la celebración de los contratos modales innominados</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Desnaturalización de contrato y nulidad de Despido</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Afectación al derecho fundamental al trabajo.</p>	<p>✓ Contratos de trabajo sujetos a modalidad</p> <p>✓ Reconversión tecnológica</p> <p>✓ Afiliación sindical</p> <p>✓ Sentencias que amparan la pretensión de nulidad de despido</p> <p>✓ Sentencias que desestiman la pretensión de nulidad de despido</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptivo - Explicativo</p> <p>1.-DISEÑO</p> <p>No experimental</p> <p>2. MUESTRA</p> <p>Casación N° 15913-2015- lima.</p> <p>3. TECNICAS</p> <p>Análisis documental</p> <p>4. INSTRUMENTOS</p> <p>Ficha de recolección de datos</p>

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

700
2015

CASACIÓN LABORAL N° 15913-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato y
nulidad de despido

PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla: En el caso concreto, se advierte que la demandada cumplió con señalar la causa objetiva de contratación, así como la naturaleza temporal del servicio requerido, toda vez que las tareas que realizaba el demandante serían posteriormente sustituidas por máquinas luego de culminado el proceso de "transición tecnológica" que claramente se menciona en el contrato de trabajo.

Lima, veintinueve de noviembre de dos mil dieciséis

VISTA, la causa número quince mil novecientos trece, guion dos mil quince, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; 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 parte demandada, interpuesto por la demandada, **Corporación Lindley S.A.**, mediante escrito de fecha cinco de agosto de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos cincuenta a seiscientos sesenta y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha seis de julio de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos veintidós a seiscientos cuarenta y cinco, que revocó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veinticinco de marzo de dos mil catorce, en fojas trescientos doce a trescientos veinticuatro, que declaró infundada la demanda, y reformándola declararon fundada; en el proceso seguido por el demandante, **José Ángel Nizama Navarro**, sobre desnaturalización de contrato y nulidad de despido.

CAUSALES DEL RECURSO:

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 15913-2015
LIMA
Desnaturalización de contrato y
nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Por resolución de fecha veintitrés de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas noventa y siete a cien del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales:

i) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece:

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

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

ii) Infracción normativa por interpretación errónea del literal a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que precisa:

"Es nulo el despido que tenga por motivo:

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

(...)"

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 15913-2015
LIMA
Desnaturalización de contrato y
nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO - NLPT

CONSIDERANDO:

Primero: Vía Judicial

Se aprecia de la demanda que corre en fojas sesenta y tres a setenta y siete, que el accionante solicita se declare la desnaturalización de sus contratos sujetos a modalidad. Asimismo, pretende se declare la nulidad de su despido, por las causales previstas en los incisos a) y c) del Artículo 29° del Artículo del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, se ordene la reposición en su mismo puesto de trabajo de operario de producción de la máquina ciento veinte, más el pago de sus remuneraciones devengadas, incluidos los incrementos otorgados por negociación colectiva que se den por el período de duración del despido, como pretensión subordinada; el pago de la indemnización por despido arbitrario.

Mediante Sentencia de primera instancia, de fecha veinticinco de marzo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos doce a trescientos veinticuatro, el juez del Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima declaró infundada la demanda al señalar que la transición tecnológica que atraviesa Lindley S.A. desde el año dos mil (2002) se constituye en la causa objetiva que sustenta la contratación temporal del trabajador, toda vez que se busca cubrir las necesidades transitorias del personal adicional que requiere la demandada hasta la automatización y/o concentración de sus procesos productivos como consecuencia de los cambios tecnológicos que se están realizando en su organización productiva, por lo que los contratos celebrados sujetos a modalidad temporal de acuerdo al artículo 82° del Decreto Supremo N° 003-97-TR se celebraron con arreglo a ley. En cuanto a la nulidad de despido, se aprecia que al haberse determinado que el cese del actor fue por vencimiento de contrato, se concluye que no ha sido objeto de despido; en consecuencia, la pretensión de despido, reposición y pago de

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

3

79/5
SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 15913-2015

LIMA

Desnaturalización de contrato y
nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO - NLPT

devengados, con depósito de compensación por tiempo de servicios (CTS) devienen en infundadas.

Por Sentencia de Vista de fecha seis de julio de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos veintidós a seiscientos cuarenta y cinco, el Colegiado Superior revocó la Sentencia apelada, declarándola fundada en parte al considerar que: i) está acreditado que las partes mantuvieron un vínculo laboral desde el veinte de abril de dos mil once al dieciocho de octubre del mismo año sin formalidad escrita, ii) la labor desempeñada en calidad de Operario de Producción en Línea, no tiene relación con las actividades de transición tecnológica o reconversión empresarial, toda vez que su labor se enmarca dentro del ejercicio de la actividad permanente o principal de la empresa, iii) la demandada decidió dar por finalizado el vínculo laboral, al tomar conocimiento de la afiliación del actor al Sindicato de Trabajadores de Lindley, en consecuencia, corresponde su reposición, más el pago de los devengados.

Segundo: La infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, en su artículo 56° relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material.

Tercero: Análisis de las causales declaradas procedentes

En primer término, corresponde analizar si el Colegiado Superior al emitir Sentencia ha incurrido en *infracción normativa por interpretación errónea del artículo*

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

4

704
001

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

CASACIÓN LABORAL N° 15913-2015
LIMA

Desnaturalización de contrato y
nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO - NLPT

77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

El recurrente en su escrito de demanda señala que empezó a realizar labores para la demandada desde el veinte de abril de dos mil once bajo la modalidad "Transición tecnológica", lo cual se corrobora con las prórrogas de los contratos de trabajo sujeto a modalidad temporal, en los que se aprecia que la emplazada contrató al actor amparándose en el artículo 82° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que precisa:

"Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse"

Cuarto: En ese sentido, corresponde verificar si la demandada ha sustentado la causa objetiva de contratación de acuerdo a lo dispuesto en el párrafo anterior; en fojas veintiséis a treinta y seis, corren las prórrogas del contrato suscrito por el demandante en cuyas cláusulas segunda precisan que:

"A partir del año 2011 LINDLEY ha iniciado un proceso dirigido a la implementación progresiva a nivel nacional, de cambios tecnológicos sustanciales y de última generación en sus maquinarias, equipos, instalaciones y procesos, métodos y sistemas de producción, para responder a las nuevas necesidades del mercado, introducir la tecnología que se usa en otros países y con el propósito de convertirse en una compañía de tecnología de punta, de mejorar sus estándares de eficacia y eficiencia y de mejorar su nivel competitivo en el mercado nacional e internacional. Esta reorganización supone la concentración y automatización de gran parte de los procedimientos operativos de LINDLEY, lo que supone que la producción, distribución, entre otros procesos, serán realizadas en

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 15913-2015
LIMA

Desnaturalización de contrato y
nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO - NLPT

menor tiempo y con menos recursos materiales y humanos que los que actualmente se destina a tal fin.

(...)

No obstante, entre la actualidad y hasta la fecha de inicio de operaciones de las nuevas plantas, LINDLEY tiene la necesidad transitoria de contratar personal adicional para cubrir la demanda del mercado en dicho lapso, ya que la producción actualmente se realiza con maquinarias y sistemas de producción que son primordialmente mecánicas y manuales, pero que dejarán de operar a partir del funcionamiento de las nuevas plantas industriales antes mencionadas.

Quinto: El Colegiado Superior estima que existe desnaturalización del contrato suscrito y sus prórrogas debido a que la labor del actor se enmarca dentro de la actividad principal de la demandada; sin embargo, es importante precisar que no se incurre en fraude a la ley cuando se contrata temporalmente a una persona con el fin de que ejecute actividades permanentes del empleador.

Sexto: En el caso concreto, el Colegiado Supremo advierte que la demandada cumplió con señalar la causa objetiva de contratación, así como la naturaleza temporal del servicio requerido, toda vez que las tareas que realizaba el demandante serían posteriormente sustituidas por máquinas luego de culminado el proceso de "transición tecnológica" que claramente se menciona en el contrato de trabajo y en tanto ello se materialice existe la necesidad de contratar personal de manera temporal. El Tribunal Constitucional ha recogido este mismo criterio al señalar que este tipo de contrato tiene una causa objetiva de contratación¹.

Sétimo: Conforme a lo antes expuesto, no se evidencia la desnaturalización del contrato modal citado, por lo que la conclusión del vínculo laboral del recurrente, de

¹ Sentencia recaída en el Expediente N° 02651-2014/PA/TC

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 15913-2015
LIMA
Desnaturalización de contrato y
nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO - NLPT

naturaleza determinada, finalizó al vencimiento del plazo establecido en su contrato modal; en consecuencia, la causal invocada deviene en fundada.

Octavo: En relación al alegado despido nulo conforme al *inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, despido por motivo la afiliación o la participación en actividades de un sindicato; en el caso concreto; el actor sostiene que el móvil de su despido se origina en un acto antisindical como represalia por haber decidido afiliarse al Sindicato de Trabajadores de la Corporación Lindley S.A.

Noveno: Es importante precisar que en los casos en los que se demanda la nulidad del despido, deberá tomarse en cuenta que la parte laboral no se encuentra liberada de su carga probatoria, sino que tiene la obligación de aportar indicios razonables que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido previstas en la ley sustantiva.

Décimo: En ese sentido, la carga probatoria del trabajador es indiciaria; Monereo, refiriéndose a la carga probatoria del trabajador en los procesos por lesión de derechos fundamentales en el derecho español (equivalentes a los procesos por nulidad de despido en nuestra legislación) sostiene que: *"El trabajador ha de probar uno o varios indicios (hechos indiciarios) de los que pueda deducirse una presunción no plena de la existencia de la lesión al derecho fundamental; al demandado para destruir esa presunción no plena, solo le basta probar plenamente el carácter objetivo y razonable de la medida adoptada y asimismo la proporcionalidad de esta con los hechos imputados al trabajador despedido, aunque del binomio hechos-medida adoptada se llega a la conclusión de que aquellos no fueron de la gravedad suficiente como para proceder al despido disciplinario: aquí la calificación de simple improcedencia no determina, por sí sola y*

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

7

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

CASACIÓN LABORAL N° 15913-2015
LIMA
Desnaturalización de contrato y
nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO - NLPT

necesariamente, la consideración del carácter lesivo al derecho fundamental del acto de despido².

Décimo Primero: En el caso concreto, el demandante firmó la *addenda* del contrato de trabajo (fojas treinta y cuatro a treinta y seis) el veintiséis de abril de dos mil trece con vencimiento al veinticinco de julio de dos mil trece, siendo que con fecha veintisiete de mayo de ese año decide afiliarse al Sindicato de Trabajadores de la Corporación Lindley S.A. (fojas veintiséis), y el tres de junio de dos mil trece, el Sindicato cumple con comunicar a la demandada dicha afiliación, el actor prosiguió prestando servicios hasta el vencimiento de su contrato, por lo que no se puede concluir que el cese se haya originado por causa de su afiliación sindical, máxime si se ha determinado que el contrato sujeto a modalidad suscrito por el demandante no se ha desnaturalizado; en consecuencia, la causal invocada deviene en **fundada**.

Décimo Segundo: En ese sentido, corresponde declarar la nulidad de la Sentencia de Vista y actuando en sede de instancia confirmar la Sentencia apelada.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Corporación Lindley S.A.**, mediante escrito de fecha cinco de agosto de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos cincuenta a seiscientos sesenta y siete; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha seis de julio de dos mil

² Monereo Pérez, José Luis, "La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales", Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p.13.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACION LABORAL N° 15913-2015
LIMA
Desnaturalización de contrato y
nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO - NLPT

quince, que corre en fojas seiscientos veintidós a seiscientos cuarenta y cinco, y actuando en sede de instancia: CONFIRMARON la Sentencia apelada de fecha veinticinco de marzo de dos mil catorce, en fojas trescientos doce a trescientos veinticuatro, que declaró infundada la demanda; y ORDENARON la publicación del texto de la presente sentencia en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, José Ángel Nizama Navarro, sobre desnaturalización de contrato y nulidad de despido; interviniendo como ponente la señora jueza suprema De La Rosa Bedriñana y los devolvieron.

S. S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

ARIAS LAZARTE

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPU

Htp

ANA MARIA NAVPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
MÉTODO DE CASO JURÍDICO

**“DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y NULIDAD DE DESPIDO
CASACIÓN N° 15913- 2015 LIMA”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO

AUTORES: DEL AGUILA LY, Claudia Paola
RIOS ARMAS, Rocío Del Carmen

**CASACIÓN N° 15913- 2015 LIMA
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y NULIDAD DE DESPIDO**

DEMANDANTE



José Ángel Nizama Navarro

DEMANDADO



Corporación Lindley S.A.

PRETENSIÓN



Se declare la Desnaturalización del contrato
modal y Nulidad de Despido

**CASACIÓN N° 15913- 2015 LIMA
DESNATURALIZACION DE CONTRATO Y NULIDAD DE DESPIDO**

1° INSTANCIA



FUNDADA LA DEMANDA

2° INSTANCIA



**REVOCA la Sentencia Apelada, declara
FUNDADA LA DEMANDA**

CASACIÓN



**FUNDADO el Recurso de Casación, CASARON la
Sentencia de Vista, CONFIRMARON la
Sentencia Apelada, que DECLARO INFUNDADA
LA DEMANDA**

**CASACIÓN N° 15913- 2015 LIMA
DESNATURALIZACION DE CONTRATO Y NULIDAD DE DESPIDO**

2° INSTANCIA

**FUNDADO el Recurso de Casación, CASARON la
Sentencia de Vista, CONFIRMARON la
Sentencia Apelada, que DECLARO INFUNDADA
LA DEMANDA**

VARIABLES

VARIABLES INDEPENDIENTES

- DESNATURALIZACION DE CONTRATO Y
- NULIDAD DE DESPIDO



VARIABLE DEPENDIENTE

- AFECTACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO

PROBLEMA

GENERAL

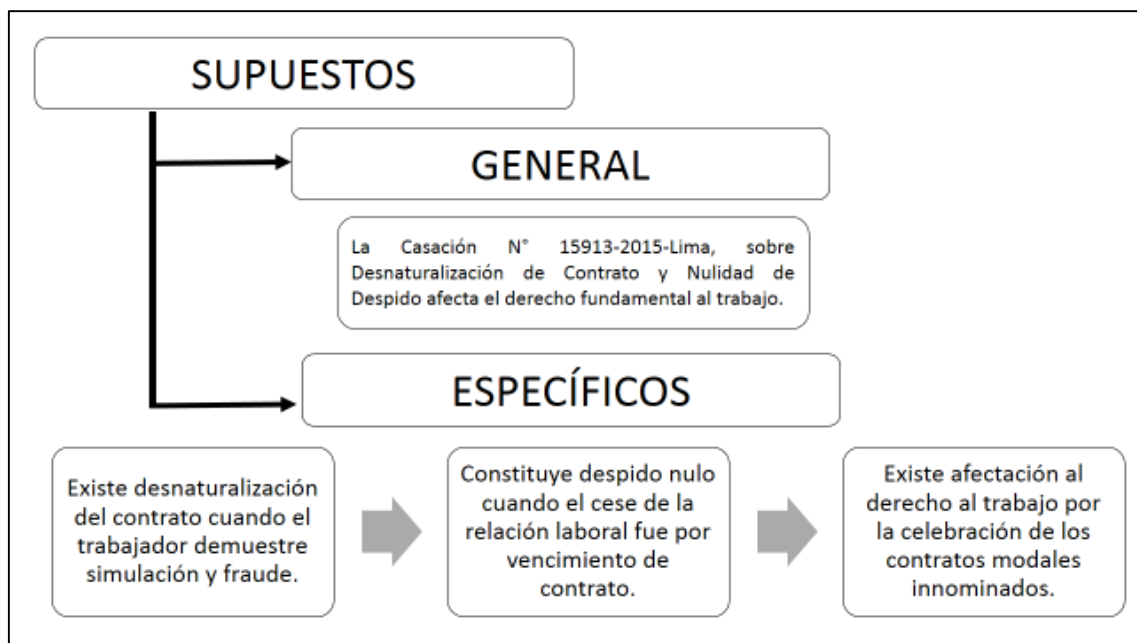
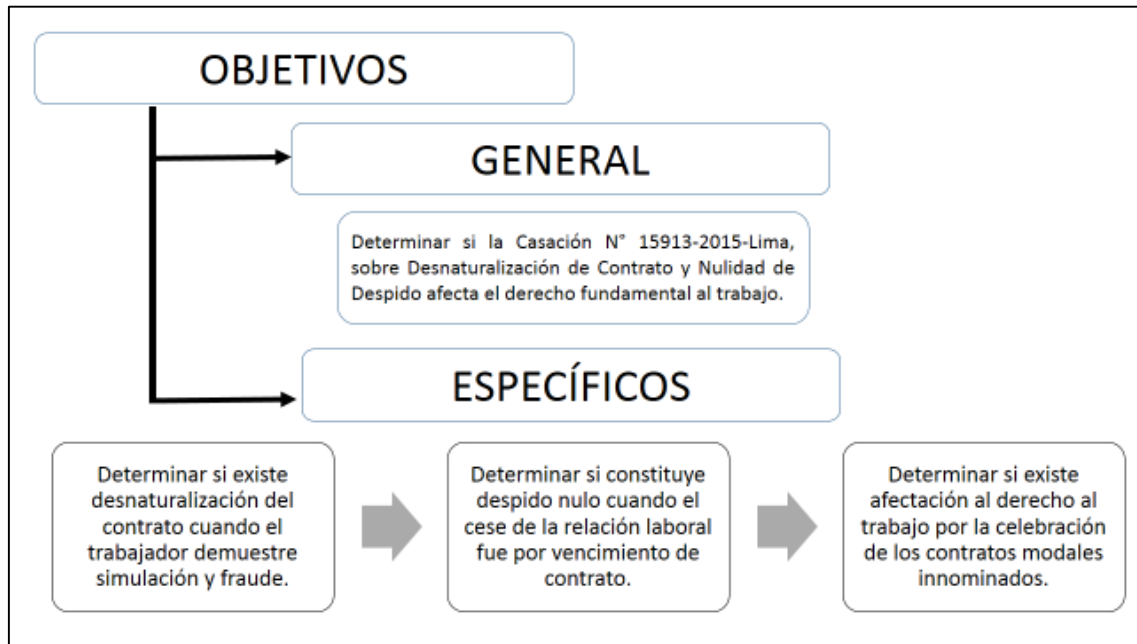
¿La Casación N° 15913-2015-Lima, sobre Desnaturalización de Contrato y Nulidad de Despido afecta el derecho fundamental al trabajo?

ESPECÍFICOS

¿Existe desnaturalización del contrato cuando el trabajador demuestre simulación y fraude?

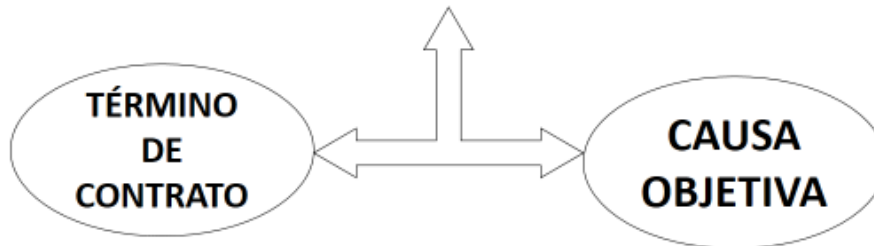
¿Constituye despido nulo cuando el cese de la relación laboral fue por vencimiento de contrato?

¿Existe afectación al derecho al trabajo por la celebración de los contratos modales innominados?



BASES TEÓRICAS

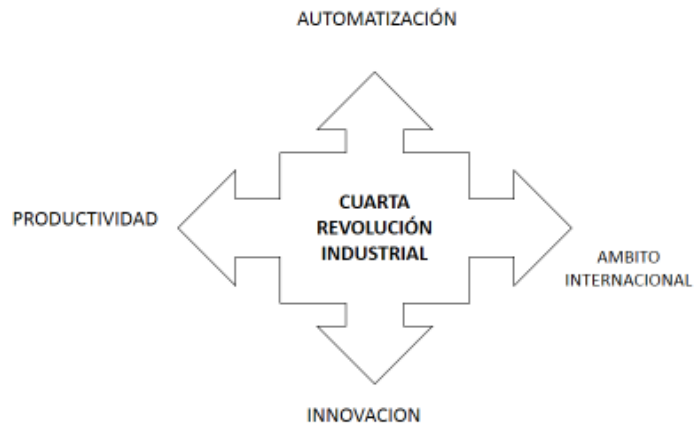
ANÁLISIS DE LA CASACION N° 15913-2015-LIMA EN CUANTO A DESNATURALIZACION DE CONTRATO Y NULIDAD DE DESPIDO



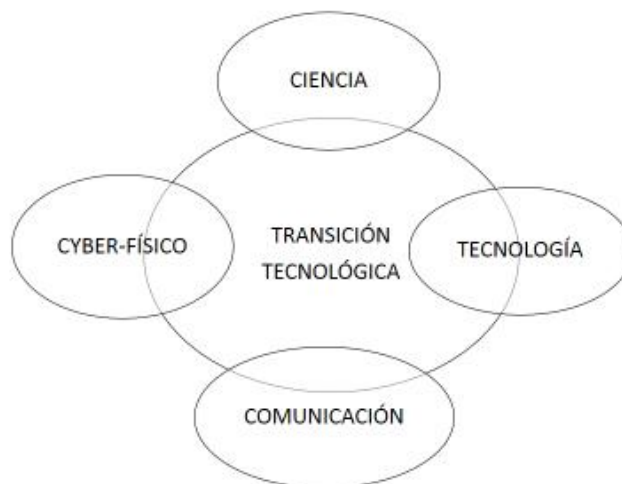
BASES TEORICAS



BASES TEORICAS



BASES TEORICAS



BASES TEÓRICAS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

TUO DEL D.L. N° 728
LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL
D.S N°003-97-TR



ART. 53°.- Los contratos sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así requiera las necesidades de mercado o mayor producción...

Art. 54°
TEMPORAL

Art. 55°
ACCIDENTAL

Art. 56°
obra o servicio

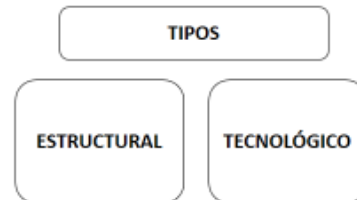
Art. 80°
De los otros contratos

CLASIFICACIÓN DE CONTRATOS MODALES Y PLAZOS		
Clases	Definición	Duración máxima
De naturaleza temporal	Por inicio de actividad	3 años
	Por necesidad de mercado	Hasta 5 años.
	Por reconversión empresarial	2 años
De naturaleza accidental	Ocasional	6 meses al año
	De suplencia	Necesaria para a circunstancia
	De emergencia	Lo que dure la emergencia
Para obra o servicio	Para obra determinada o servicio específico	Lo que resulte para concluir la obra
	Intermitente	No tiene plazo de duración
	De temporada	Depende de la duración de la temporada
Otras modalidades	Podrán celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador diversos contratos en las distintas modalidades	5 años

BASES TEORICAS

• RECONVERSION EMPRESARIAL (ART. 54° y 59 DEL TUO N° 728-LPCL)

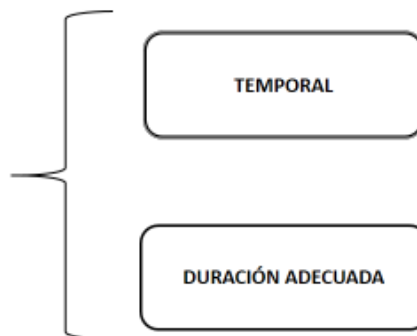
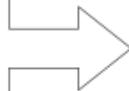
ART. 59°
SUSTITUCIÓN, AMPLIACION, O MODIFICACION DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN LAS EMPRESAS Y EN GENERAL TODA VARIACION DE CARACTER TECNOLÓGICO CON UNA DURACION MÁXIMA DE 2 AÑOS



BASES TEORICAS

✓ OTROS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD (ARTICULO 82 ° DEL D.L. 728 LPCL- D.S 003-97-TR -)

ART. 82
CUALQUIER OTRA CLASE DE SERVICIO SUJETO A MODALIDAD NO CONTEMPLADO ESPECIFICAMENTE



BASES TEORICAS

REQUISITOS

CAPITULO V- T.U.O. 728- D.S 003-97 TR

BASES TEORICAS

DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS MODALES

CONSIDERANDO	CONTENIDO DE LA NORMA	CASA. 15913-2015- LIMA
A	CONTINUA LABORANDO DESPUES DE LA FECHA O PRÓRROGAS PACTADAS Y SI EXEDEN EL LIMITE MÁXIMO PERMITIDO	X
B	TRABAJADOR CONTINUA PRESTANDO SERVICIOS LUEGO DE CULMINADO LA OBRA SIN OPERAR RENOVACION	X
C	SI EL TITULAR NO SE REINCORPORA AL VENCIMIENTO DEL TERMINO LEGAL Y EL TRABAJADOR CONTINUA LABORANDO	NO APLICA
D	TRABAJADOR DEMUESTRE SIMULACIÓN O FRAUDE A LAS NORMAS ESTABLECIDAS	NO APLICA

BASES TEORICAS

DESPIDO NULO (ART. 29 TUO 728 D.S 003-97-TR)

CONSIDERANDO	CONTENIDO DE LA NORMA	CASA. 15913-2015- LIMA
A	AFILIACION A UN SINDICATO O PARTICIPACION EN ACTIVIDADES SINDICALES	X
B	SER CANDIDATO A REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES O ACTUAR O HABER ACTUADO EN ESA CALIDAD	NO APLICA
C	PRESENTAR UNA QUEJA O PARTICIPAR EN UN PROCESO CONTRA EL EMPLEADOR ANTE AUTORIDADES COMPETENTES	NO APLICA
D	DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO, RAZA, RELIGION, IDIOMA	NO APLICA
E	EN EL EMBARAZO	NO APLICA

DISCUSION

En la presente investigación establecimos como supuesto principal que la Casación N° 15913-2015-Lima, sobre Desnaturalización de Contrato y Nulidad de Despido afecta el derecho fundamental al trabajo, sin embargo luego de analizar la muestra utilizada, así como de la revisión de jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, el estudio de las investigaciones sobre el tema, la doctrina y sobre todo de las normas vigentes aplicables a los contratos de trabajo sujetos a modalidad y las causales de nulidad del despido obtuvimos como resultado que la precitada Casación no afecta el derecho fundamental al trabajo.

Asimismo en esta investigación nos hemos planteado supuestos específicos, uno de ellos sobre si existe desnaturalización del contrato cuando el trabajador demuestre simulación y fraude, habiendo obtenido como resultado que nos encontramos frente a una desnaturalización de contrato cuando se pretenda simular un contrato laboral sujeto a modalidad y este sea demostrado por el trabajador ya que cuando se presente hechos como en el caso materia de análisis se tendrá que analizar las características y requisitos de acuerdo al tipo de contrato laboral.

Teniendo en cuenta la bibliografía analizada y en base al caso concreto el presente caso **no constituye despido nulo cuando el cese de la relación laboral fue por vencimiento de contrato**, pues en consideración al artículo 29° del texto único ordenado del decreto legislativo N° 728,, aprobada por decreto supremo N° 003-97- TR, advirtiéndose la culminación de su contrato fue haberse cumplido con el termino del los denominados como "otros contratos modales", en el caso concreto se determinó que se dio por la transición tecnológica que la corporación estaba realizando en la planta

Existe afectación al derecho al trabajo por la celebración de los contratos modales innominados, la cual constituye una cláusula abierta tipificada en el artículo 82° de la Ley de productividad y competitividad laborales así que mediante el presente caso se estaría frente a una exigencia de trabajo calificado, máxime si la norma no debe ser inmutable la cual debe ir acorde a su tiempo para poder regular las nuevas formas de trabajo que se van creando.

CONCLUSIONES

- 1.- La regulación de las clases de los contratos modales específicos, en la actualidad no presentan mayores problemas de interpretación y aplicación, porque la norma ha señalado el plazo de duración, la actividad que el trabajador desarrolla de modo específico para cada modalidad de contrato.
- 2.- La existencia de contratos modales innominados de manera específica, posibilita que los cambios en los procesos productivos de las empresas, donde intervenga la tecnología, o en su caso las TIC puedan ser incorporados dentro de estos contratos innominados, como los calificados como contratos de transición tecnológica, el cual implica el uso de la robótica en los procesos productivos, la eliminación de la mano de obra específica para la actividad.
- 3.- La cuarta revolución industrial en sí misma constituye un proceso de innovación productiva, orientada al incremento de la productividad empresarial.
- 4.- El derecho no puede regular todas las relaciones laborales presentes, que en el pasado resultaban inimaginables, el desarrollo de una actividad, hace que el derecho y en particular la jurisprudencia describa estas nuevas modalidades de contratación, que por lo general afectan la mano de obra convencional, proyectándose a la creación de trabajadores con nuevas habilidades y destrezas.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar nuevas investigaciones en las formas de nuevas tecnologías que impactan en la regulación de las normas legales laborales puesto se debe estar preparado para nuevas formas de trabajo que ya se están viendo, teniendo en cuenta la velocidad con la que se van desarrollando nuevas formas de trabajo que aseguren el respaldo de los contratos laborales acorde con la dinámica industrial en armonía con la empresa y los trabajadores para el bienestar de la sociedad.
- Si bien es cierto como ya lo hemos mencionado el derecho no ha podido regular todas las relaciones laborales que se presentan en la actualidad, sin embargo es de suma importancia que las normas se vayan adaptando a los cambios que trae consigo la modernidad, empero hasta que se empiecen a publicar normas al respecto corresponde al juez laboral analizar individualmente cada caso en concreto puesto que los contratos laborales sujetos a modalidad, a nuestro parecer, pueden incluir una causa objetiva muy distinta a la labor que el trabajador desempeña.