



el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material. **Quinto:** Al haber sido declarado procedente el recurso por infracciones de orden procesal y de derecho material, corresponde a este Tribunal Supremo emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a las supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento apropiado sobre el fondo de la materia controvertida. **Sexto:** En el caso concreto, la infracción normativa de carácter procesal, está referida a los **incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, que prescriben: "(...)3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. (...)". **Sétimo:** Sobre la infracción normativa establecida en el **inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, no se advierte que en la Sentencia de Vista se haya vulnerado este principio, por lo que este extremo debe declararse, **infundado**. **Octavo:** Respecto a la infracción normativa del **inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-HC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, expreso en su **sexto fundamento**, lo siguiente: "(...) *Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso."* Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** motivación insuficiente, **e)** motivación sustancialmente incongruente y **f)** motivaciones cualificadas; supuestos que no se verifican en la Sentencia de Vista, motivo por el cual la referida causal resulta **infundada**. Habiéndose declarado infundada la causal procesal, corresponde pasar al análisis de la causal material. **Noveno:** Respecto a la infracción normativa, contenida en el **ítem ii)**, referida a los **artículos 57° y 58° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**, estas normas señalan: "Artículo 57.- El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años". "Artículo 58.- El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador 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 no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley. En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional". **Décimo:** La empresa recurrente sostiene en su recurso de casación que el actor ha suscrito válidamente contratos de naturaleza temporal por incremento de actividades, distinta a la contratación temporal por necesidades del mercado, cuyo vínculo laboral se extinguió por vencimiento de contrato. **Décimo Primero:** Por su parte, el demandante ha argumentado en el proceso, que le corresponde su reposición, toda vez que considera que han sido desnaturalizados los contratos naturaleza temporal por incremento de actividades; en

consecuencia, solo podía ser despedido por una causa justa y previo procedimiento previsto en la Ley, correspondiente. **Décimo Segundo:** Para efectos de analizar la causal denunciada, se debe tener presente que los contratos sujetos a modalidad se definen como aquellos contratos atípicos, por la naturaleza determinada (temporales), y que se configuran sobre la base de las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes. **Décimo Tercero:** Las características más relevantes de los contratos a plazo fijo en la regulación laboral, son las siguientes: a) el contrato a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinidos (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y convenios colectivos que no excluyen de la percepción de ciertas compensaciones o beneficios al personal contratado a plazo fijo); b) sobre estos contratos atípicos hay que indicar que no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación), sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal, o cuando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal; c) en cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función de la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el legislador, sin que ningún caso se exceda de cinco años. Asimismo, es posible renovar los contratos a plazo fijo respetando el plazo máximo aplicable para cada modalidad de contratación¹. **Décimo Cuarto:** En ese contexto, en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se ha contemplado los siguientes contratos sujetos a modalidad, de acuerdo a su naturaleza: i) son contratos de naturaleza temporal: a) el contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) contrato por necesidades del mercado; c) el contrato por reconversión empresarial; ii) son contratos de naturaleza accidental: a) el contrato ocasional; b) el contrato de suplencia; c) el contrato de emergencia; iii) son contratos de obra o servicio: a) el contrato específico; b) el contrato intermitente; c) el contrato de temporada. Asimismo, dichos contratos deberán ser celebrados de forma escrita, y bajo las condiciones previstas en el cuerpo normativo, citado. **Décimo Quinto:** Respecto a los contratos de naturaleza temporal por incremento o inicio de actividad, se definen como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de contratar trabajadores por el plazo máximo de tres años para atender nuevas actividades de la empresa, que se cataloga como el inicio de una actividad, o de ser el caso cuando la empresa incrementa sus actividades que ya existen, denominándose como su mismo nombre lo indica, por incremento de actividad. En el contrato de trabajo por este tipo de modalidad, se debe establecer la causa objetiva, la cual deberá señalarse de forma clara y precisa qué actividad de la empleadora ha sido incrementada, a fin de que se justifique la contratación temporal; en consecuencia, corresponde proporcionar los elementos probatorios suficientes para que demuestre las razones por las cuales se contrató bajo un contrato modal y no una a plazo indeterminado. **Décimo Sexto:** En cuanto a los contratos por necesidad de mercado, solo se podrá contratar con un plazo máximo de cinco años a trabajadores, a fin 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 no pueden ser satisfechas con personal permanente. En estos contratos debe constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal, la cual debe sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional². **Décimo Séptimo:** Al respecto, se debe precisar que si bien la modalidad de los contratos de naturaleza temporal por incremento o inicio de actividad y por necesidad de mercado, pueden ser fácilmente confundidas, toda vez que ambas están relacionadas a atender el aumento de la actividad productiva; sin embargo, su diferencia se circunscribe a su naturaleza, es decir, que la primera modalidad contractual radica en la contratación de trabajadores para asumir nuevas actividades o el aumento de las ya existentes, por el carácter incierto que puede existir (incertidumbre), facilitando de ser el caso la extinción en caso de fracaso, motivo por el cual, solo pueden tener un periodo máximo de tres años; y la segunda modalidad contractual esta referida para atender los incrementos coyunturales de la producción, los cuales no pueden ser satisfechas con personal permanente del centro laboral,

situación que se origina por las variaciones sustanciales de la demanda. Es así, que tiene un plazo máximo de cinco años.

Décimo Octavo: Sobre el particular, para efectos de la validez de los contratos sujetos a modalidad, deberá necesariamente constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral. Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro. **Décimo Noveno:** La desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se ciñen en los siguientes supuestos: **a)** si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; **b)** cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; **c)** si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; **d)** cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley, en observancia de lo prescrito en el artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. **Vigésimo:** Habiendo establecido los alcances generales de los contratos para servicio específico y los supuestos de desnaturalización, corresponde analizar el caso de autos que se circunscribe al periodo de veintinueve de diciembre de dos mil diez hasta el dos de noviembre de dos mil trece, periodo que ha sido meritado por las instancias de mérito. Al respecto, se debe indicar que el demandante ha prestado servicios inicialmente para la empresa Telefónica Gestión de Servicios Compartidos S.A.C., mediante un contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividades de fecha veintinueve de diciembre de dos mil diez, que corre en fojas ochenta y seis a ochenta y ocho; empresa que posteriormente fue transferida a la demandada Telefónica Gestiona Logística Sociedad Anónima Cerrada (TGESTIONA LOGÍSTICA S.A.C.), que prorrogó el contrato original, tal como se observa en fojas ochenta y nueve a noventa; razón por la cual, mediante Resolución número cinco, que corre en fojas cien se dispuso la extromisión de la contratista primigenia Telefónica Gestión de Servicios Compartidos S.A.C. **Vigésimo Primero:** Del contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividades, que corre en fojas ochenta y seis a ochenta y ocho, se advierte de la cláusula primera, lo siguiente: *"Como parte de su proceso de expansión y posicionamiento en el mercado nacional y regional, LA EMPRESA, a través de su dirección de logística, viene brindando servicios integrales de abastecimiento en el mercado regional de los operativos logísticos, línea de negocio que ha ampliado sus operaciones debido a la reciente prestación temporal del servicio denominado Centro de Atención de Ventas (CAVS) a favor del cliente Telefónica Móviles S.A., que consiste en Servicio de Recepción, Almacenamiento, Despacho en almacenes y Activación (Cliente: Móviles), el mismo que constituye un servicio variable de la EMPRESA. Por ello, a fin de atender el incremento de actividades descrito, LA EMPRESA requiere contratar en forma temporal los servicios personales de EL(LA) TRABAJADOR(A)"*; y de la cláusula segunda: *"(…)LA EMPRESA contrata (…) para que ocupe el puesto de TÉCNICO, ejecutando las labores inherentes (…) tales como: recepción, despacho y ordenamiento del material de almacén, manejo de guías de remisión, (…)".* **Vigésimo Segundo:** De lo anotado, se aprecia que si bien en el contrato sujeto a modalidad, se ha establecido que la causa objetiva deriva de la ampliación de las operaciones de Telefónica Gestión de Servicios Compartidos S.A.C. debido a la prestación temporal del servicio denominado Centro de Atención de Ventas (CAVS), también es cierto, que la demandada no ha cumplido con aportar al proceso los medios probatorios relevantes (sustanciales) que permitan establecer que en efecto existió una ampliación de las operaciones de la empresa, en mención; en consecuencia, no se encuentra acreditado la causa objetiva, que justificaría una contratación de naturaleza temporal por incremento de actividad y no un plazo indeterminado. Al respecto, si bien obra en fojas setenta y dos a setenta y siete el contrato de prestación de servicios suscrito entre la demandada y Telefónica Móviles S.A., que podría justificar el contrato sujeto a modalidad, se debe tener en cuenta que dicho contrato entró en vigor el uno de octubre de dos mil doce, fecha posterior a la suscripción del contrato de trabajo suscrito con Telefónica Gestión de Servicios Compartidos S.A.C.; en consecuencia, dicha situación de hecho no enerva lo expresado en párrafo precedente. **Vigésimo Tercero:** Siendo así, se encuentra acreditado que los contratos, en mención, no han sido suscritos, bajo los términos previstos en el artículo 57° 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 encuentran desnaturalizados por el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto a la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley; conclusión que también ha sido arribada por el Colegiado Superior, sustentándose en el 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. **Vigésimo Cuarto:** En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado por aplicación indebida o error normativo de apreciación por elección, respecto a los artículos 57° y 58° 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, el presente recurso deviene en infundado. Por estas consideraciones: **DECISIÓN:** Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Telefónica Gestiona Logística Sociedad Anónima Cerrada (TGESTIONA LOGÍSTICA S.A.C.)**, mediante escrito presentado el diez de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento sesenta a ciento setenta; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista, contenida en la resolución número once, de fecha veinticinco de agosto de dos mil catorce, que corre en fojas ciento cincuenta y tres a ciento cincuenta y seis; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Carlos Jackson Aparcana Huasasquiche**, sobre reposición; intervinieron como ponente, el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron. SS. ARÉVALO VELA, YRIVARREN FALLAQUE, ARIAS LAZARTE, DE LA ROSA BEDRIÑANA, MALCA GUAYLUPO

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

² PASCO COSMOPOLIS, Mario. "Contrato de trabajo típico y contratos atípicos". En: Balance de la Reforma Laboral Peruana. Coordinador: Víctor Ferro Delgado, 2001, p. 132.

C-1420505-5

CAS. LAB. N° 14355- 2015 CALLAO

Reintegro de remuneraciones. PROCESO ORDINARIO NLPT. Lima, treinta y uno de mayo de dos mil dieciséis. **VISTO** y **CONSIDERANDO: Primero:** El recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A. – CORPAC S.A.**, mediante escrito presentado con fecha catorce de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos ochenta y tres a doscientos noventa y dos, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veinticuatro de julio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos sesenta y ocho a doscientos setenta y nueve, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha nueve de junio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos treinta y siete a doscientos cuarenta y cinco, que declaró **fundada en parte** la demanda; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. **Segundo:** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: **i) La infracción normativa** y **ii) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República. Tercero:** Asimismo, la parte recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso, debe describir con claridad y precisión en qué consiste la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; así como demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; además de señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio, conforme a lo previsto en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. **Cuarto:** Se aprecia en la demanda, que corre en fojas ciento ochenta a ciento noventa y ocho, que el actor solicita que el órgano jurisdiccional ordene a la empresa demandada **Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A. – CORPAC S.A.** a fin de que le abone la suma de veintiocho mil seiscientos veintiséis con 64/100 nuevos soles (S/. 28,626.64), por concepto de reintegro de beneficios sociales, que comprende: haber básico, quinquenios, gratificaciones semestrales y de la compensación por tiempo de servicios, por el periodo del uno de enero de dos mil diez al treinta y uno de marzo de dos mil catorce, en mérito a lo reconocido en la Sentencia recaída en el expediente N° 1833-2009, con el pago de costas y costos del proceso e intereses legales. **Quinto:** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la parte impugnante no consintió la