

# UNIVERSIDAD ANTONIO RUIZ DE MONTOYA

Facultad de Ciencias Sociales



## REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS MODALES DE NATURALEZA TEMPORAL

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar al Título Profesional de Abogado

Presenta el Bachiller

**BRUNO MARINHO FRANCIA SUAREZ**

**Presidenta: Amelia Isabel Alva Arevalo**

**Asesora: Silvia Emperatriz Rebaza Santa Cruz**

**Lector: Luis Enrique Vilca Ravelo**

**Lima - Perú**

**Mayo del 2025**



**UARM**

Universidad  
Antonio Ruiz  
de Montoya

Anexo N.º 3 - Reglamento General de Grados y Títulos de Pregrado y Posgrado  
Aprobado por Resolución Rectoral N° 150-2023-UARM-R

## INFORME DE ORIGINALIDAD

Sres.

**CONSEJEROS**

Pte.

De nuestra consideración:

Por la presente nos dirigimos a Ustedes para saludarlos e informar al Consejo Universitario sobre el producto académico elaborado por FRANCIA SUAREZ Bruno Marinho, quien solicita la obtención de su título profesional a través de la sustentación de Trabajo de Suficiencia Profesional.

El producto académico elaborado tiene como título: Regulación de los contratos modales de naturaleza temporal.

Por tanto, en nuestra condición de Asesor de producto académico y de integrante de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Sociales respectivamente, declaramos que el producto académico de FRANCIA SUAREZ Bruno Marinho ha sido examinado con el programa antiplagio *Turnitin* para identificar su nivel de coincidencias.

El resultado que arroja el programa es de 20 % de similitud, el cual proviene de fuentes de información que han sido debidamente citadas o reconocidas utilizando las normas del sistema APA.

Sin otro particular, quedo de ustedes.

Firmado en Lima, el 23 del mes de abril de 2025

Atentamente,

Silvia Emperatriz Rebaza Santa Cruz  
Asesor

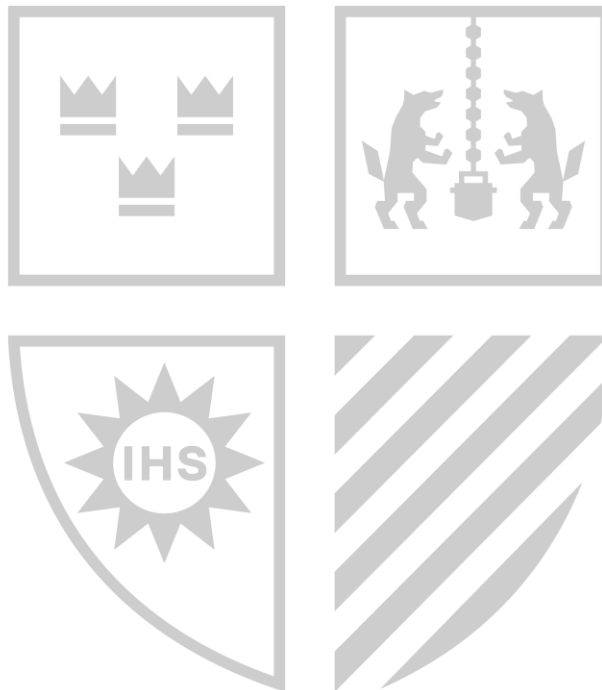
Eduardo Vega Luna  
Presidente de la Comisión

\*Conforme a lo establecido en el documento de identidad

## EPÍGRAFE

"El trabajo no es una maldición ni un castigo, sino la condición de la humanidad  
para transformarse y dignificarse."

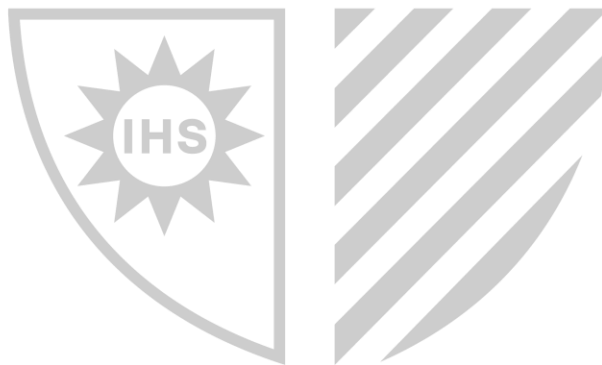
José Carlos Mariátegui



## DEDICATORIA

A mis abuelos, cuya fortaleza y sabiduría han sido faro en mi vida.  
Su amor incondicional y sus enseñanzas son el legado más valioso que atesoro en mi corazón.

A mis padres, quienes con su esfuerzo incansable y su fe en mí me han mostrado el verdadero significado del sacrificio y el amor.  
Este logro es una pequeña retribución a todo lo que me han dado.  
Con profundo amor y gratitud, este trabajo es para ustedes.



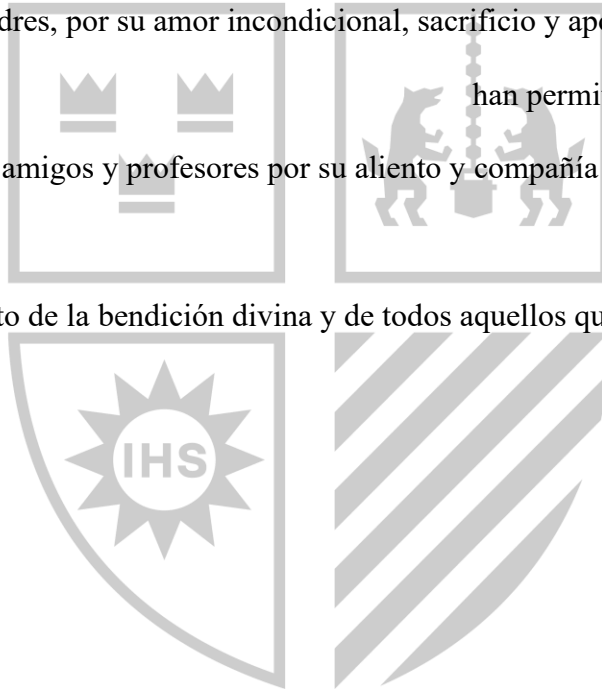
## AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme la fortaleza, la sabiduría y la paciencia necesarias para superar cada desafío. Su guía constante ha sido mi mayor fuente de inspiración y esperanza a lo largo de este camino.

A mis abuelos y padres, por su amor incondicional, sacrificio y apoyo constante que me han permitido llegar hasta aquí.

A mi familia, amigos y profesores por su aliento y compañía en este proceso y por siempre creer en mí.

Este logro es fruto de la bendición divina y de todos aquellos que me han apoyado en este viaje.



## RESUMEN

El Expediente, materia de estudio, versa sobre el litigio laboral encarnado en el obrero José Ángel Nizama Navarro, quien demanda a la empresa Corporación Lindley S.A. (en adelante Lindley S.A.), por desnaturalización de contratos y otros. Alega el trabajador haber estado sometido a un contrato laboral temporal que no le corresponde por realizar labores propias de la actividad principal de la empresa y se le despidió por su afiliación sindical.

La Empresa defiende la legitimidad de los contratos modales, amparados por el artículo 82 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), basados en una necesidad temporal por transición tecnológica, proceso que aún no ha terminado y por ello, la empresa sigue requiriendo personal adicional para cubrir necesidades transitorias hasta que culmine la automatización.

A lo largo del proceso, las decisiones judiciales han sido contradictorias, el cual culmina en un fallo de la Corte Suprema, expedida en Casación, a favor de la empresa. El informe examina las implicancias legales del caso, evalúa si existió un uso indebido de contratos temporales y si se vulneraron derechos laborales fundamentales.

**Palabras clave:** Contratos temporales, desnaturalización de contratos, derechos sindicales, despido nulo, transición tecnológica, estabilidad laboral.

## ABSTRAC

The case under review concerns a labor dispute. The worker, José Ángel Nizama Navarro, filed a lawsuit against the company Corporación Lindley S.A. (hereinafter "Lindley S.A.") with the main claims of declaring the fixed-term employment contracts invalid and nullifying his dismissal. As an accessory claim to the latter, he requests reinstatement to his previous position; alternatively, he seeks compensation for unfair dismissal. The worker argues that he was subject to a temporary employment contract not applicable to his role since he performed tasks intrinsic to the company's core business and was dismissed due to his union affiliation. The company defends the validity of the fixed-term contracts under Article 82 of the Peruvian Labor Productivity and Competitiveness Law (LPCL), asserting a temporary need driven by ongoing technological transition, which still requires additional staff to address transitional demands until the automation process is complete. Throughout the proceedings, judicial decisions have been inconsistent, culminating in a Supreme Court ruling in favor of the company. This report examines the legal implications of the case, evaluates whether fixed-term contracts were misused, and considers whether fundamental labor rights were violated.

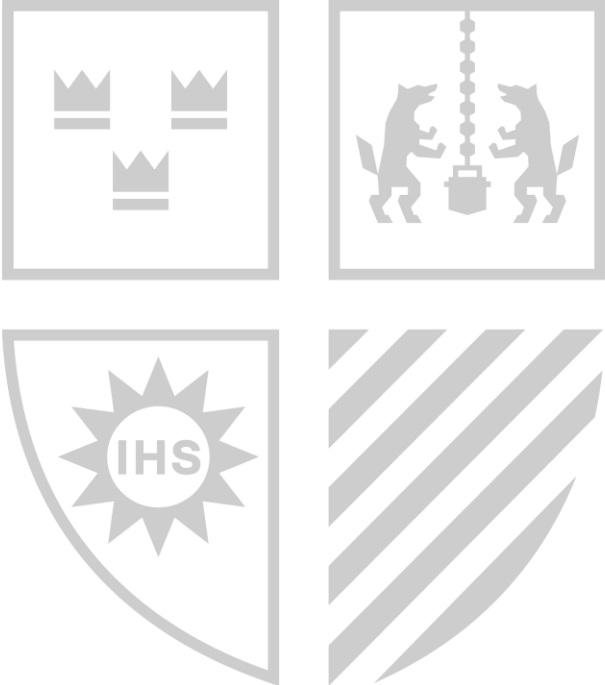
**Keywords:** Temporary contracts, contract misclassification, union rights, null dismissal, technological transition, labor stability.

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	11
<b>ANTECEDENTES</b> .....	14
Marco Normativo Laboral .....	14
Relación Laboral del Demandante .....	15
Afiliación Sindical y Presentación de Denuncias .....	15
Cese del Trabajador y Controversia .....	16
<b>PRINCIPALES HECHOS RELEVANTES</b> .....	17
Inicio del Proceso Judicial .....	17
Posición de la Empresa Demandada .....	18
Desarrollo del Proceso Judicial .....	21
Primera Instancia .....	21
Segunda Instancia, Sentencia con Voto Dirimente .....	22
Por el Voto en Discordia de la Vocal Superior Eliana Araujo .....	24
Sentencia en Casación de la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia.....	25
<b>PROBLEMAS JURÍDICOS DEL CASO Y DESARROLLO</b> .....	28
Identificación de Problemas Claves en Forma de Preguntas .....	28
Ejes de Análisis. Hipótesis de Acción .....	28
Desarrollo de los Problemas Identificados .....	29



¿En Relación con el Despido Nulo de Acuerdo a la Normatividad Vigente la Reposición es la Única Forma de Resarcir al Trabajador? .....	31
<b>POSTURA DEL BACHILLER FRENTE A LA PROBLEMÁTICA DEL CASO</b>	<b>34</b>
Contexto Jurídico .....	34
Contratos Modales y su Validez Bajo el Artículo 82 de la LPCL .....	34
Posición de la Empresa .....	34
Jurisprudencias Comparadas .....	35
El Tribunal Constitucional del Perú .....	35
Afiliación Sindical y Nulidad del Despido .....	36
El Artículo 29 de la LPCL .....	37
De las Pruebas .....	37
Mecanismos de Protección .....	37
Impacto de la Sentencia y Propuestas de Solución .....	38
Propuestas de Mejora .....	38
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>40</b>
Conclusiones Específicas .....	40
Sobre la Desnaturalización de los Contratos Modales .....	40
Sobre la Protección de los Derechos Sindicales .....	41
Sobre las Propuestas de Mejora .....	41
Reflexión Final .....	41
Expediente .....	42
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>43</b>



## INTRODUCCIÓN

El presente informe jurídico analiza el caso laboral complejo que enfrenta el trabajador José Ángel Nizama Navarro, en calidad de demandante, contra la Empresa Corporación Lindley S.A., destacada en el mercado peruano por su producción y distribución de bebidas no alcohólicas.

Como señala Neves Mujica (2018):

*"El derecho laboral peruano tiene como eje central la protección del trabajador en situaciones de asimetría de poder"* (p. 34)

Este caso refleja la tensión entre la flexibilidad empresarial y la protección de los derechos laborales.

El litigio gira en torno a la controversia generada por las pretensiones del demandante de invalidar su despido; y la renuencia de la empresa demandada de aceptar tales pretensiones. Se observa una posible desnaturalización de los contratos laborales sujetos a modalidad temporal, el despido presuntamente nulo del demandante por las implicancias legales asociadas a su afiliación sindical, así como la eventual indemnización por despido arbitrario, solicitada por el subordinado.

El propósito de este informe es identificar y analizar los principales problemas jurídicos que subyacen en el expediente, evaluando las posiciones fácticas y jurídicas de cada

una de las partes y las decisiones judiciales emitidas en cada instancia a la luz de la normatividad vigente que las regula.

Para ello, se utilizarán como base la legislación laboral peruana, específicamente el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobada por el Dec Sup 003-97 TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral en adelante (LPCL), así como su Reglamento D.S. 001-96 TR además de la jurisprudencia relevante y normativas internacionales, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Este análisis permitirá responder los problemas identificados y configurados como preguntas en el presente trabajo. Así también el proceso de análisis efectuado en cada aspecto de los problemas identificados, se tiene como fuente los hechos sostenidos por las partes y avalados por las pruebas presentadas en la demanda y en la contestación de la demanda.

A lo largo del proceso, las decisiones judiciales emitidas por las distintas instancias han permitido apreciar una marcada divergencia de criterios, lo que pone de manifiesto la complejidad del caso y la necesidad de un análisis jurídico profundo. En primera instancia, se desestimó la demanda del trabajador, respaldando la validez de los contratos temporales. Sin embargo, en segunda instancia, se reconoció la desnaturalización de los contratos y se declaró la nulidad del despido, ordenándose la reposición del trabajador. Finalmente, la Corte Suprema, en casación, falló a favor de la empresa. Concluyó sustentando la validez de los contratos, estos estaban justificados, el cese laboral se produjo por vencimiento del último contrato.

El presente caso judicial muestra tensión evidente entre la flexibilidad empresarial para gestionar recursos durante procesos de modernización tecnológica y la protección de los derechos laborales de los trabajadores, especialmente en lo relativo a la estabilidad laboral y a la libertad sindical.

Por un lado, el demandante sostiene que las labores realizadas se configuran como permanentes y esenciales en la actividad principal de la empresa, lo que desnaturalizaría la modalidad de los contratos firmados. Por su lado, la empresa demandada alega que la modalidad temporal de los contratos está justificada por la implementación de procesos de automatización en trance.

El informe se estructura en secciones en donde se observa un análisis integral y coherente del caso. En primer lugar, se presentan los antecedentes del caso, seleccionando los hechos más relevantes para comprender las posiciones de ambas partes. Posteriormente, se identifican y formulan los problemas jurídicos centrales, que serán analizados a la luz de las normas y de las pruebas actuadas en el expediente en profundidad a partir de doctrinas, jurisprudencias y normativas aplicables.

Cada problema será abordado considerando las pruebas aportadas y las decisiones emitidas en el proceso judicial. Finalmente, el recurrente expone una postura fundamentada frente al caso, seguida de conclusiones y recomendaciones que buscan aportar soluciones prácticas y equilibradas.

Este análisis no solo tiene como objetivo evaluar las decisiones judiciales emitidas en el curso del proceso, sino también proponer lineamientos que permitan prevenir conflictos similares en el futuro.

En un contexto donde el abuso de contratos temporales sigue siendo una problemática recurrente, resulta crucial fortalecer la aplicación de los principios de justicia laboral en el Perú, garantizando el equilibrio entre las necesidades empresariales y los derechos fundamentales de los trabajadores.

## ANTECEDENTES

Este capítulo tiene como finalidad contextualizar el caso, proporcionando un marco normativo y describiendo la situación laboral del demandante antes de la controversia judicial. Se expondrán las condiciones contractuales de su vínculo con la empresa, así como los factores que desencadenaron el proceso legal.

### **Marco Normativo Laboral**

En el Perú, la regulación del empleo contempla contratos de duración determinada y contratos a plazo indeterminado. Como explica García Vega (2012):

*"Los contratos modales requieren una causa objetiva que justifique su temporalidad; de lo contrario, se presume un vínculo laboral indeterminado"* (p. 118)

La legislación peruana establece que los contratos modales deben tener una causa objetiva que justifique su temporalidad, de lo contrario, se presume que el vínculo laboral es de plazo indeterminado. Esto refuerza la importancia de verificar si la causa invocada por el empleador realmente justifica la temporalidad de la contratación.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece que los contratos modales solo pueden utilizarse cuando exista una causa objetiva que justifique su temporalidad. De no cumplirse este requisito, se presume la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado.

El artículo 29 de la LPCL protege el derecho a la libertad sindical y declara nulo el despido de un trabajador cuando se demuestre que este ha sido motivado por su afiliación a un sindicato o por su participación en denuncias contra el empleador. Este principio busca evitar represalias y garantizar la estabilidad en el ejercicio de los derechos colectivos.

Corporación Lindley S.A., una de las empresas más grandes del sector de bebidas no alcohólicas en el Perú, ha empleado históricamente contratos modales para gestionar su fuerza laboral. Sin embargo, el uso de esta modalidad ha sido objeto de controversia en distintos casos, debido a denuncias sobre su presunta desnaturalización.

Diversas sentencias del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema han abordado este problema, en ellas resalta la importancia de verificar si la causa objetiva invocada por el empleador realmente justifica la temporalidad de la contratación.

### ***Relación Laboral del Demandante***

José Ángel Nizama Navarro ingresó a trabajar en Corporación Lindley S.A. el 20 de abril de 2011, bajo la modalidad de contrato a plazo fijo. Según la empresa, su contratación respondía a la necesidad de personal temporal durante la fase de implementación de un proceso de transición tecnológica. Sus funciones consistían en operar maquinaria en la línea de llenado de envases en la planta del Rímac.

Durante más de dos años, el demandante suscribió sucesivas prórrogas contractuales. A juicio del trabajador, la continuidad de sus labores demostraba que su empleo no tenía una naturaleza temporal, sino permanente. Asimismo, argumentó que la empresa no le proporcionó copias de los contratos de trabajo suscritos, lo que, a su entender, ponía en duda la transparencia y legalidad de su vinculación laboral. Asumió que su vínculo laboral debía tener un plazo indeterminado.

### ***Afiliación Sindical y Presentación de Denuncias***

El 27 de mayo de 2013, Nizama Navarro formalizó su afiliación al Sindicato de Trabajadores de Corporación Lindley S.A. (SITRACORLINSA). Su adhesión fue comunicada oficialmente a la empresa el 3 de junio del mismo año. Con anterioridad a la afiliación del demandante, el Sindicato había presentado una denuncia ante la Dirección Regional de Inspección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con fecha 10 de mayo de 2013.

Esta denuncia se produjo en un contexto de creciente conflictividad laboral en la empresa. Los trabajadores buscaban mayores garantías para el ejercicio de sus derechos colectivos. El sindicato argumentó que la gestión contractual de Lindley S.A. perjudicaba la estabilidad laboral de sus trabajadores y vulneraba principios de protección al empleo establecidos en la legislación nacional.

#### ***Cese del Trabajador y Controversia***

El 16 de julio de 2013, Corporación Lindley S.A. notificó formalmente a Nizama Navarro que su contrato concluiría el 25 de julio del mismo año, conforme a lo establecido en la última prórroga de contrato de trabajo suscrito entre las partes. Según el demandante, esta decisión fue una represalia por su afiliación sindical y por su participación en la denuncia presentada por SITRACORLINSA.

La empresa, por su parte, sostuvo que el cese se debió exclusivamente al vencimiento del contrato, el cual había sido suscrito bajo las reglas establecidas en la LPCL. Negó que la finalización del vínculo estuviera relacionada con la afiliación sindical del trabajador o con la denuncia interpuesta ante la autoridad laboral.

Ante esta controversia, Nizama Navarro decidió presentar una demanda judicial al considerar la desnaturalización de su contrato. Solicitó la nulidad de su despido y su reposición en su puesto de trabajo.



## PRINCIPALES HECHOS RELEVANTES

Este capítulo detalla los acontecimientos claves en el desarrollo del proceso judicial, incluye las posiciones de las partes, las pruebas presentadas y las resoluciones emitidas en cada instancia del procedimiento.

### **Inicio del Proceso Judicial**

— El demandante señala como fundamento fáctico de su demanda el tiempo de labores en dicho puesto como Operario de Producción en la planta del Rímac, encargado del llenado de envases, desde el 20 de abril de 2011 al 25 de julio de 2013, acumulando dos años y tres meses de servicio.

Durante este período, las partes procesales suscribieron varios contratos modales bajo la justificación de "transición tecnológica". La empresa demandada indica que estos contratos estaban respaldados por el artículo 82 de la LPCL, por esta se permite contratar temporalmente trabajadores siempre que exista una causa objetiva vinculada a la naturaleza temporal del servicio prestado.

— El demandante aduce que no se le entregó una copia de los referidos contratos laborales. Acudió al Ministerio de Trabajo para que se le entregue copias de los contratos; sin embargo, solo recibió algunos, faltando los otros, que, al parecer, no fueron presentados a este organismo.

— Se acredita la desnaturalización del contrato bajo la modalidad de “transición tecnológica” o “reconversión empresarial” previstos en los artículos 59 y 82 de la LPCL. Según alega la demandada, la empresa estaba en un periodo de “transición tecnológica” que abarca los años 2011 al 2015, tiempo en el que suscribió contratos bajo esta modalidad.

Sin embargo, las labores desarrolladas por el demandante corresponden a la actividad principal y permanente que realiza como Operario de Producción mecánica y que no tiene relación con actividades de transición tecnológica o reconversión empresarial.

Esta situación muestra que se habrían suscrito contratos con modalidades distintas a las realizadas por el demandante durante todo el periodo laborado, por lo que la contratación no correspondía a la causa objetiva que aparece en los contratos.

— En cuanto al Despido Nulo, el demandante señala que fue despedido por la empresa demandada en represalia tras haberse afiliado al Sindicato de Trabajadores de la Corporación Lindley S.A., además se encontraba cuestionando la modalidad de la contratación temporal mediante denuncia ante la Subdirección de Inspección de Trabajo por desnaturalización de contrato. Por lo que solicita la reposición a su puesto de trabajo.

— El demandante ofrece como medios de prueba sus boletas de pago que acreditan el vínculo laboral con la empresa demandada; cinco prórrogas de contrato modal al amparo del artículo 82 de la LPCL; la comunicación a la empresa demandada de su afiliación a SITRACORLINSA (sindicato de la empresa demandada) de fecha 27 de mayo de 2013; copia de la denuncia que presentó SITRACORLINSA en contra de la empresa el 10 de mayo de 2013; la constancia policial del despido con fecha 26 de julio de 2013; y el Acta de verificación de despido arbitrario del 1 de agosto de 2013.

## **Posición de la Empresa Demandada**

— Respecto a la argumentación del demandante para solicitar la nulidad del despido, la empresa sostiene que es falsa, porque el cese del demandante obedeció al vencimiento del plazo de su contrato sujeto a modalidad, conforme al inciso c) del Art. 16 de la LPCL. El demandante sabía, sostiene la empresa, que la relación laboral se extinguiría el 25 de julio de 2013, desde el 26 de abril de 2013, fecha en que suscribió su última prórroga contractual. En cuanto a la alegada denuncia contra la empresa ante el Ministerio de Trabajo, se debe tener en cuenta, aduce la demandada, que no fue el demandante quien interpuso reclamo sino fue la organización sindical. Y agrega que no conocieron de esa queja en el tiempo que duró la relación laboral, por lo que no se cumple con el artículo 29 de la LPCL y que es inverosímil lo sostenido por el demandante cuando señala que fue despedido a los dos meses después de que la empresa conoció su afiliación sindical. No existe relación alguna entre el cese y la afiliación al sindicato, insiste la demandada, ya que de lo contrario hubiera cesado en mayo y no en la fecha en que se suscribió la última renovación contractual. La empresa agrega que el demandante no fue la única persona que cesó ese mes, cesaron 40 trabajadores no sindicalizados. Por lo que no corresponde la pretendida reposición.

— La demandada rechaza los fundamentos que sustentan la supuesta invalidez de los contratos modales suscritos con el demandante bajo los alcances del artículo 82 de LPCL. Si bien el artículo 73 de la LPCL señala que los contratos sujetos a modalidad deben ser presentados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, Y la falta de registro de los contratos de trabajo no está contemplada en el artículo 77 de la LPCL como causal de desnaturalización, tal vez sí una infracción que acarree una multa. Sin perjuicio de lo expuesto, Lindley sí cumplió con presentar todos los contratos de trabajo suscritos con el demandante al MTPE.

— La demandada sostiene que respecto de la modalidad contractual tipificada en el artículo 82 de la LPCL, la citada ley prevé la posibilidad de suscribir contratos de naturaleza temporal y que la duración máxima de los contratos resulte adecuada a la luz del servicio que vaya a prestarse (plazo máximo). Por el carácter de los hechos es imprescindible recordar el artículo en mención:

Artículo 82.- 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.

— La causa que justifica la contratación bajo la citada modalidad, argumenta la empresa, es la puesta en marcha del proceso de construcción y ulterior funcionamiento de plantas e instalaciones industriales automatizadas en todo el país, que tardará un aproximado de 5 años, no obstante, surge la necesidad de contar con personal temporal justamente hasta que culmine el proceso de automatización a nivel nacional, como ya se ha señalado.

— Lindley ha iniciado un proceso de transición tecnológica con el fin de atender de modo eficiente la proyección creciente de la demanda de sus productos en el mercado. Agrega que Apoyo Consultoría elaboró en el 2010 un análisis del mercado para el periodo 2011-2015, que concluyó con un favorable panorama económico para su representada y una expansión del mercado de consumo en todo el país, por lo que la Gerencia de Estrategia Operacional preparó un Informe Técnico con la finalidad de consolidarse en el mercado peruano como una empresa de mayor rentabilidad; sin embargo, los actuales sistemas de producción así como su personal no le permiten satisfacer de modo eficiente la demanda, por lo que inició un proceso de automatización de su producción a nivel nacional desde el 2011, lo que supone cambios tecnológicos en su sistema de producción, con la finalidad de alcanzar sus metas productivas en menor tiempo y con menos recursos materiales y humanos.

— La demandada ofrece los siguientes medios probatorios: copia del contrato modal inicial suscrito entre las partes (no lo presentó en su escrito de contestación sino ante la Tercera Sala Laboral, realizada ante la apelación del demandante); ofreció también los contratos de las prórrogas, de liquidación de beneficios sociales, la carta al demandante en el que se le comunica que su contrato no sería prorrogado; asimismo, un Informe de Apoyo Consultoría donde se demuestra la proyección de la demanda de sus productos en el mercado; también una Hoja de Resumen del Informe Técnico preparado por la Gerencia de Estrategia Operacional, en la cual se estima un crecimiento sostenido de la demanda en todo el país.

## **Desarrollo del Proceso Judicial**

### ***Primera Instancia***

Se declara infundada la demanda presentada por el trabajador en todos sus extremos, sustentándose la resolución en los siguientes fundamentos:

— El demandante fue contratado bajo la modalidad expuesta en el artículo 82 de la LPCL y no bajo la modalidad del artículo 59 de la misma ley, que la causa objetiva de los contratos modales suscritos se encuentra en la segunda cláusula en el que se indica que a partir del 2011, Lindley ha iniciado un proceso dirigido a la implementación progresiva a nivel nacional de cambios tecnológicos de última generación en sus maquinarias y sistemas de producción para atender las nuevas necesidades del mercado, lo que supone que la producción y distribución se realizarán en menos tiempo y con menores recursos, Lindley señala que por las circunstancias descritas continúa necesitando transitoriamente de una persona que se desempeñe temporalmente como Obrero de Producción, circunstancias informada al trabajador, quien aceptó laborar en el puesto temporal en mención y que entiende y reconoce que este solo existirá hasta que se inicie el funcionamiento de las nuevas plantas industriales en el país; en consecuencia, la transición tecnológica que atraviesa

Lindley desde el año 2011 se constituye en la causa objetiva que sustenta la contratación temporal del trabajador. Arribando a la conclusión de que los contratos modales suscritos por las partes en los términos del artículo 82 de la LPCL se celebraron de acuerdo a ley, por lo que deviene en Infundada la desnaturalización de los contratos de trabajo modales.

— De la nulidad del despido; habiéndose determinado que el cese del trabajador fue por vencimiento de contrato a plazo fijo válidamente celebrado, se concluye que no ha sido objeto de despido por lo que deviene en infundada la pretensión de Nulidad de Despido, la accesoria de Reposición y el pago de devengados y de CTS; sin perjuicio señala que la afiliación del demandante se produjo en el mes de mayo de 2013 y a esa fecha el demandante ya conocía que su contrato culminaría en el plazo pactado en la última prórroga contractual el 25 de julio de 2013, lo que fue respetado por la demandada a pesar de su afiliación al sindicato, no demostrándose represalia alguna.

— En cuanto a la causal de la nulidad de despido por represalia por haber formulado un reclamo ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se desestima porque la denuncia la presentó la organización sindical y no el demandante, Tampoco se ha acreditado que la demandada tenía conocimiento de la denuncia formulada al momento de la extinción del vínculo laboral.

— De la pretensión de indemnización por despido arbitrario, al haberse determinado que el actor no fue objeto de despido, sino que cesó por vencimiento del contrato, se concluye como infundada. El demandante apeló la decisión elevándose a la Sala Superior.

### ***Segunda Instancia, Sentencia con Voto Dirimente***

Se expide la sentencia con voto dirimente de la señora vocal, en el que se REVOCA la sentencia de primera instancia, reformulándola, y se declara fundada la apelación del demandante, en consecuencia, se reconoce la desnaturalización de los contratos de trabajo a

plazo fijo y la nulidad del despido ocurrido el 25 de julio de 2013, por lo tanto se establece la existencia de un vínculo laboral de naturaleza indeterminada desde el 20 de abril de 2011. Se ordenó la reposición del trabajador en su mismo cargo y se dispuso el pago de sus remuneraciones devengadas por los siguientes fundamentos:

— Que el artículo 72 de la LPCL establece los requisitos de validez, el contrato debe constar por escrito y por triplicado, un ejemplar deberá ser presentado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los 15 días de su celebración para su conocimiento y registro.

— Que la demandada solo ha acreditado la relación contractual sujeta a modalidad temporal mediante las prórrogas de contrato a Plazo Fijo sujeto a Modalidad, tipificado en el artículo 82 de la LPCL, mas no aparece el contrato inicial de trabajo, acreditándose que las partes mantuvieron relaciones laborales desde el 20 de abril de 2011 hasta el 18 de octubre de 2011, sin formalidad escrita, por lo que resulta evidente la existencia de un contrato a plazo indeterminado, por lo que, habiendo superado el periodo de prueba de tres meses, el demandante alcanzó el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

— Se ha producido la desnaturalización de los contratos toda vez que el trabajador, en principio, tiene calidad de permanente por haber superado el periodo de prueba y por ende entró a plazo indeterminado y que su labor fue continua y no tiene relación con actividades de transición tecnológica o reconversión empresarial. Su labor está dirigida a la producción principal, elaboración de las bebidas gaseosas, lo que no es de naturaleza temporal, por lo que se ha producido la desnaturalización; más aún el demandante solo podía ser contratado bajo esta modalidad luego de haber transcurrido un año de su cese como trabajador permanente.

— Con respecto a la nulidad del despido por afiliación al sindicato de la empresa demandada, con fecha 3 de junio de 2013 la empresa fue comunicada de la afiliación del trabajador al sindicato, esta ocurrió el 27 de mayo de 2013 y el 16 de julio de 2013 la demandada cursa una carta notarial al demandante comunicándole que el vínculo laboral se extinguirá el 25 de julio de 2013, acreditándose así que el despido obedeció al hecho de haber tomado conocimiento de la afiliación del trabajador al sindicato. Se resuelve que el despido fue nulo, por lo que corresponde su reposición a su centro de labores, estableciéndose el pago de sus devengados hasta su reposición.

— Que, habiéndose amparado la pretensión principal, resulta improcedente emitir pronunciamiento respecto de la pretensión subordinada de pago de indemnización por despido arbitrario.

#### **Por el Voto en Discordia de la Vocal Superior Eliana Araujo**

La Vocal Superior Eliana Araujo se pronuncia por la revocatoria de la sentencia de primera instancia. Reformándola, la declaró fundada en parte: fundada respecto a la desnaturalización de la relación laboral del accionante; fundada la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario e infundada respecto al extremo de nulidad de despido, sustenta su voto en lo siguiente:

— Respecto de la afiliación al sindicato, el trabajador refiere que se afilió al sindicato de la demandada el 27 de mayo de 2013 y se le comunicó al empleador el 3 de junio de 2013, como aparece en autos; así mismo, el sindicato solicitó inspección al Ministerio de Trabajo el 10 de mayo de 2013, alegando violación de las disposiciones legales al encontrarse desnaturalizados los contratos, solicitando la ampliación de inspección el 3 de junio de 2013. Así mismo, señala que la carta cursada por el empleador al demandante el 16 de julio de 2013, comunicándole que el vínculo laboral se extinguirá el 25 de julio de 2013, no determina



que haya existido nexo causal, ya que no se configura la inmediatez entre el conocimiento de su afiliación al sindicato y la supuesta conducta represiva de la demandada; así también, en cuanto a la denuncia del sindicato para realizar visitas inspectivas por parte de Ministerio de Trabajo, no se acredita en autos que la demandada tuviera conocimiento que dichas visitas fueran en mérito a la solicitud del sindicato para que adoptara la decisión de despedirlo, queda claro que fue por conclusión del contrato modal. Amparando en consecuencia la indemnización por despido arbitrario.

**Sentencia en Casación de la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia**

Declararon fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada. CASARON la Sentencia de Vista y actuando en sede de instancia confirmaron la sentencia apelada de primera instancia que declaró infundada la demanda, sustentados en los siguientes fundamentos.

— El demandante señala que empezó a realizar labores para la demandada desde el 20 de abril de 2011, bajo la modalidad de “Transición tecnológica”, lo que se corrobora con las prórrogas de los contratos de trabajo sujeto a modalidad temporal, donde la empresa contrató al actor al amparo del artículo 82 de la LPCL 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 ser servicio que debe prestarse.

— La causa objetiva de contratación que se desprende de la segunda cláusula de las prórrogas de los contratos obrantes en autos que precisa:

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

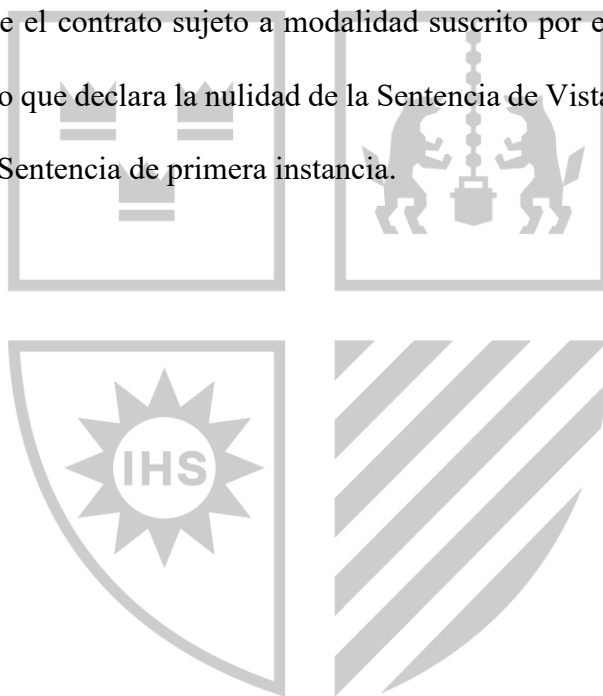
sus maquinarias, equipos instalaciones y procesos, métodos y sistemas de producción, para responder a las nuevas necesidades del mercado, introducir la tecnología que se usa en otros países y con el propósito de convertirse en una compañía de tecnología de punta, de mejorar sus estándares de eficacia 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 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 maquinaria 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.

— No se incurre en fraude a la ley cuando se contrata al trabajador temporalmente a fin de que ejecute actividad principal o actividad permanente de la demandada como ha sostenido la Sala Superior de mérito.

— El colegiado conviene en 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 realiza el demandante serían posteriormente sustituidas por máquinas al culminar el proceso de “transición tecnológica” que se menciona claramente en el contrato de trabajo y en tanto ello se materialice existe la necesidad de contratar personal de manera temporal, conforme así ha sido definido por el Tribunal Constitucional . Expediente N 02651-2014-PA/TC.

— En relación con el despido nulo por motivo de afiliación al sindicato, el trabajador sostiene que el despido ha obedecido a un acto de represalia por su empleador por haberse afiliado. El demandante firmó la *addenda* de la última prórroga de contrato de trabajo el 26 de abril de 2013, con vigencia hasta el 25 de julio de 2013, siendo que el trabajador se afilia al sindicato el 27 de mayo de 2013 y el sindicato comunica tal hecho a la demandada el 3 de junio de 2013, el actor prosiguió prestando servicios hasta el vencimiento de su contrato, por lo que no se puede concluir que el cese se ha originado por su filiación sindical, máxime si se ha determinado que el contrato sujeto a modalidad suscrito por el demandante no se ha desnaturalizado. Por lo que declara la nulidad de la Sentencia de Vista y actuando en sede de instancia confirma la Sentencia de primera instancia.



## PROBLEMAS JURÍDICOS DEL CASO Y DESARROLLO

En esta etapa de la presente indagación ponemos en vista los problemas con preguntas que dirigirán el desarrollo de esta temática. Nuestra premisa se enfocará en resolverlas según el código en ejercicio.

### Identificación de Problemas Claves en Forma de Preguntas

De acuerdo con nuestro análisis, consideramos necesario encuadrar esta problemática jurídica dentro del contexto de la legislación laboral en el que se revele la desnaturalización de los contratos modales. Situaciones recurrentes en nuestro país en desmedro de los trabajadores que se ven impelidos a soportar condiciones laborales desfavorables.

Como precisa Plá Rodríguez (2016), *la reiterada renovación de contratos temporales para cubrir necesidades permanentes configura una práctica de fraude laboral'* (p. 132), lo que respalda la tesis de desnaturalización en el presente caso.

### Ejes de Análisis. Hipótesis de Acción

Las siguientes preguntas marcan los ejes centrales del presente análisis.

— Problema principal.

¿Se configuró la desnaturalización de los contratos modales al amparo del artículo 82 de la LPCL suscrito por las partes del proceso?

— Problemas secundarios: pretensiones accesorias y pretensiones subordinadas

— ¿En relación con el despido nulo, de acuerdo con la normatividad vigente, la reposición es la única forma de resarcir al trabajador?

— ¿Si el trabajador demostró la existencia de un despido arbitrario, para qué solicitar una indemnización?

### **Desarrollo de los Problemas Identificados**

— Se entiende por desnaturalización de un contrato modal cuando se incumplen los requisitos de validez de un contrato, de modo que se vuelve irregular. La desnaturalización se produce cuando la relación laboral se considera a plazo indefinido, aunque el contrato sea temporal.

Esta distinción coincide con lo establecido por **Baylos Grau y Cabeza Pereiro (2013)**, quienes destacan que el despido nulo se caracteriza por *"la ilicitud del motivo, a diferencia del despido arbitrario donde simplemente falta causa demostrable"* (p. 112).

Esto refuerza la idea de que la desnaturalización ocurre cuando se incumplen los requisitos de validez del contrato.

— ¿Los contratos modales suscritos por las partes del proceso cumplieron con los requisitos de validez establecidos en el artículo 82 de la LPCL?

El artículo 82° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece que cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en la norma podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

Esta disposición brinda flexibilidad a los empleadores para contratar personal temporal bajo circunstancias específicas.

— En el caso que nos ocupa, la empresa demandada alegó que la contratación del trabajador bajo el artículo 82° se justificaba por un proceso de transición tecnológica. La

Corte Suprema validó esta justificación con base en el Expediente n.º 02651-2014-PA/TC del Tribunal Constitucional, en el cual se señala que la automatización y modernización de procesos productivos constituyen una causa objetiva para la contratación temporal si se acredita que la necesidad de personal es transitoria.

— ¿El cese del demandante constituye un despido nulo, conforme a los incisos a) y c) del artículo 29 de la LPCL?

El artículo 29 de la LPCL establece que el despido será nulo si se produce por razones de afiliación sindical (inciso a) o por presentar una queja contra el empleador ante las autoridades competentes (inciso c). El demandante alegó que su despido fue una represalia por su afiliación al sindicato SITRACORLINSA y por su participación en una denuncia contra su empleador ante el Ministerio de Trabajo.

*Toyama Miyagusuku (2015) demuestra que 'el 62% de los despidos declarados nulos en Perú entre 2010-2015 involucraron represalias antisindicales' (p. 117), lo que enfatiza la necesidad de proteger la libertad sindical.*

La Segunda Instancia encontró indicios suficientes para considerar que el cese del trabajador pudo haber sido en represalia, tomando en cuenta la proximidad temporal entre su afiliación sindical y la terminación del contrato; sin embargo, la Corte Suprema concluyó que el despido no podía considerarse nulo, pues la última prórroga del contrato suscrito tenía la fecha de vencimiento preestablecida antes de la afiliación sindical. Además, determinó que la denuncia ante el Ministerio de Trabajo había sido presentada por el sindicato y no por el trabajador individualmente, lo que desvirtúa la causal alegada por el actor de haber existido represalia laboral por parte del empleador.

***¿En relación con el despido nulo de acuerdo a la normatividad vigente la reposición es la única forma de resarcir al trabajador?***

Gómez Valdez (2020) señala que:

*"El despido nulo constituye un régimen especial de reclamación [...] ordenando la reincorporación del trabajador ante el uso abusivo de tal facultad patronal"* (p. 45).

Se debe precisar la diferencia que existe entre el despido nulo y el despido arbitrario, ya que este adolece de causa justa de despido, por no haberse demostrado en juicio la invocada por el empleador o no haberlo precisado como sustento del despido; mientras que en el caso del despido nulo sí existe una causa, pero que al vulnerar derechos constitucionales es proscrita por el ordenamiento jurídico, de lo que se puede concluir que el despido arbitrario es incausado y el despido nulo se basa en una causa ilícita; es así que el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. n.° 003-97-TR prevé que es nulo el despido que tenga por motivo:

Como precisa Blancas Bustamante (2022), *"la nulidad del despido solo procede cuando [...] el ordenamiento jurídico recusa la causa por implicar vulneración de derechos fundamentales"* (p. 78).

Se establece pues una diferencia con el “Despido Arbitrario” pues en este “falta” la causa justa del despido –por no haberse demostrado en juicio la invocada por el empleador o no haberla alegado este como sustento de su decisión–, mientras que en el despido nulo “existe” una causa, pero esta es recusada por el ordenamiento jurídico por implicar vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal y como persona y ciudadano; en otras palabras, podemos señalar que es nulo todo despido que tenga

por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución, o bien se produzca por violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

En cuanto a la Reposición. El artículo 27° de la Constitución Política del Estado establece que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Y analizando dicha norma en función de lo regulado en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 7°, inciso d); y en el Convenio n.º 158 de la OIT, que establece:

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.

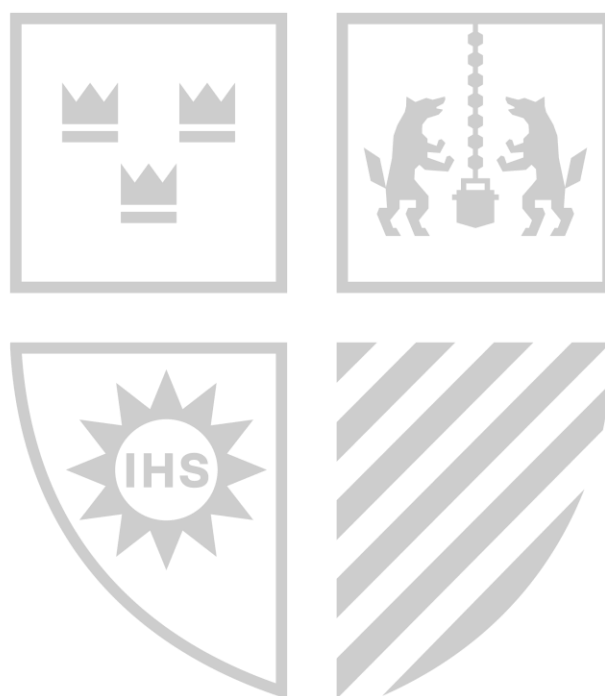
En el caso del despido nulo la LPCL, en su artículo 34, señala que en los casos de despido nulo si se declara fundada la demanda, el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia opte por la indemnización establecida en el artículo 38. Entonces, la Reposición no es la única forma de reparación en el despido nulo, sino que el trabajador en ejecución de sentencia puede elegir ya no la reposición sino el pago de una indemnización.

— ¿Si el trabajador demostró la existencia de un despido arbitrario, para qué solicitar una indemnización?

Como ha quedado establecido líneas arriba, el “despido arbitrario” se produce por “falta” de la causa justa del despido o por no haberse demostrado en juicio la invocada por el empleador o no haberla alegado este como sustento de su decisión.



En el caso, materia de este trabajo, el demandante reclamó como pretensión subordinada la indemnización por despido arbitrario; sin embargo, no se acreditó que se haya producido un despido ni nulo ni tampoco despido arbitrario sino, como ha quedado demostrado en el proceso que el cese del trabajador obedeció a un vencimiento de contrato modal, por lo que no se le ha habilitó ninguna indemnización a su favor, así fue establecido por la sentencia de casación.



# POSTURA DEL BACHILLER FRENTE A LA PROBLEMÁTICA DEL CASO

## Contexto Jurídico

### *Contratos Modales y su Validez Bajo el Artículo 82 de la LPCL*

Se considera que los contratos modales suscritos por José Ángel Nizama Navarro se ajustaron a la normativa vigente y no se configuró su desnaturalización.

González Ramírez (2013):

*"El artículo 82 de la LPCL no debe convertirse en un subterfugio para vulnerar la estabilidad laboral"* (p. 204).

En este caso, la Corte Suprema confirmó que la causa objetiva del contrato temporal estaba debidamente justificada.

La Corte Suprema, actuando en sede judicial, confirmó el pronunciamiento de la juez de Primera Instancia que resolvió correctamente al determinar que la causa objetiva del contrato temporal estaba debidamente justificada en el marco del artículo 82 de la LPCL, el cual permite la contratación bajo modalidad cuando exista una necesidad de carácter temporal.

### *Posición de la Empresa*

La empresa sustentó adecuadamente que la contratación del demandante se enmarcó en un proceso de transición tecnológica lo que justificaba la temporalidad del vínculo laboral. Palacios (2015) enfatiza que:

*"El principio de primacía de la realidad debe prevalecer sobre las formalidades contractuales escritas"* (p. 89).

Es decir, en lo que efectivamente ocurre en la relación laboral y no solo en lo que está escrito en el contrato. En este caso, la Corte Suprema valoró correctamente la causa objetiva de la contratación.

En este sentido, la Corte Suprema tomó en cuenta que las funciones desempeñadas por el trabajador estaban destinadas a desaparecer progresivamente con la automatización de los procesos productivos, alineándose con el objeto del contrato modal.

### ***Jurisprudencias Comparadas***

La STS 701/2012 del Tribunal Supremo de España ha establecido que los contratos temporales son válidos siempre que exista una justificación objetiva y documentada. En este caso, la empresa Lindley S.A. acreditó el proceso de modernización mediante informes técnicos, videos de sus plantas industriales, lo que refuerza la legalidad de la contratación temporal.

### ***El Tribunal Constitucional del Perú***

En la sentencia 02651-2014-PA/TC, se estableció que la causa objetiva debe ser clara y demostrable para que el contrato modal sea válido. En el presente caso, la Corte Suprema aplicó este criterio correctamente, diferenciando el uso legítimo del contrato modal del abuso que podría derivar en una relación a plazo indeterminado. No obstante, se reconoce que la falta de un contrato inicial formalmente registrado pudo haber generado dudas razonables en

instancias previas, por lo que sería recomendable fortalecer los mecanismos de control sobre la formalización de los contratos temporales en el país.

Además, si bien la Corte Suprema valoró correctamente la causa objetiva de la contratación, pudo haber profundizado más en el impacto de la automatización en la estabilidad laboral y en la necesidad de equilibrar la flexibilidad empresarial con la protección de los trabajadores. La sala suprema privilegió la existencia de las prórrogas de los contratos donde aparece la cláusula objetiva de contratación sobre la supuesta inexistencia del contrato primigenio en que se basó la Sala Superior, aunado al hecho de que su no registro ante la autoridad de trabajo no es motivo de desnaturalización de contrato en los términos del artículo 77 de la LPCL, además que tal requisito establecido en el artículo 73 de la LPCL ha sido ya modificado por la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo 1246, publicada el 10 de noviembre de 2016:

Artículo 73.- La Autoridad Administrativa de Trabajo podrá ordenar la verificación de los requisitos formales a que se refiere el artículo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.

### **Afiliación Sindical y Nulidad del Despido**

Desde una perspectiva jurídica, atinadamente se consideró que la afiliación sindical de Nizama Navarro no fue el motivo de su cese.

Rial Verdesoto (2010) señala que:

*"En contextos latinoamericanos, la afiliación sindical incrementa en un 72% el riesgo de despido injustificado"* (p. 88)

En América Latina, la protección de los derechos sindicales es fundamental para garantizar la estabilidad laboral y evitar represalias por parte de los empleadores. En este

caso, la Corte Suprema no encontró un nexo causal entre la afiliación sindical y el cese del trabajador.

La renovación del contrato se realizó antes de que el trabajador se afiliara al sindicato, lo que desvirtúa la posibilidad de que su despido haya sido una represalia por su participación sindical, conforme quedó establecido en primera instancia y que fuera confirmado por la Suprema actuando en sede de instancia.

### ***Artículo 29 de la LPCL***

El artículo 29 de la LPCL establece que el despido es nulo si se produce en represalia por afiliación sindical. Sin embargo, para que se configure esta causal, debe demostrarse que el empleador adoptó la decisión de no renovar el contrato como una consecuencia directa de la actividad sindical del trabajador. En este caso, la empresa Lindley S.A. demostró que el vencimiento del contrato estaba previsto con anterioridad a la afiliación, por lo que no existió un nexo causal.

Comparativamente, la Corte Suprema de Justicia de la Nación de Argentina, en el caso “ATE c. Ministerio de Trabajo” (2013), estableció que un despido debe considerarse antisindical cuando hay indicios claros de que la actividad sindical fue la razón determinante de la desvinculación.

### ***De las Pruebas***

En el caso materia de estudio, no se presentaron pruebas suficientes que demuestren esta situación, lo que valida la decisión de la Corte Suprema del Perú. Adicionalmente, en la jurisprudencia peruana se ha determinado que, para acreditar la nulidad del despido por motivos sindicales, debe existir una relación de causalidad inmediata y directa entre la afiliación y la terminación del vínculo laboral, lo que en este caso no se configuró.

### ***Mecanismos de Protección***

No obstante, esta situación pone en evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de protección sindical, garantizando que los trabajadores puedan ejercer libremente sus derechos sin temor a represalias y que las empresas documenten con mayor precisión la justificación del término de la relación laboral.

### **Impacto de la Sentencia y Propuestas de Solución**

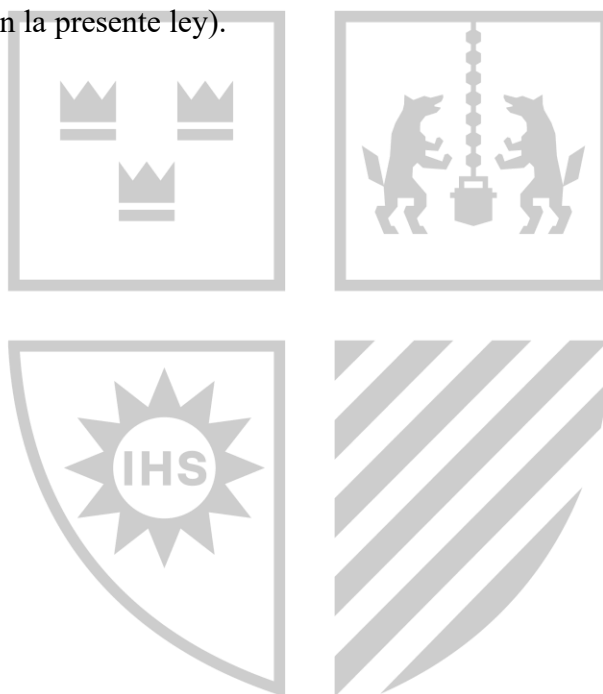
El fallo de la Corte Suprema refuerza la aplicabilidad del artículo 82 de la LPCL y reafirma la importancia de la transición tecnológica como una justificación válida para la contratación temporal. Sin embargo, es necesario mejorar ciertos aspectos normativos y procedimentales para evitar interpretaciones ambiguas y garantizar la seguridad jurídica de trabajadores y empleadores. Ya que hubiera sido una buena oportunidad de que la Corte Suprema haga un deslinde más claro en lo que se refiere a la reconversión empresarial (artículo 59 LPCL) que comprende también la variación tecnológica con la causa objetiva al amparo del artículo 82 de la LPCL.

### **Propuesta de Mejoras**

1. Clarificación normativa: reformar la LPCL para establecer límites precisos a la duración y renovación de los contratos temporales.
2. Supervisión de la SUNAFIL: implementar auditorías aleatorias para verificar que las empresas cumplen con los requisitos de contratación modal.
3. Carga probatoria en despidos sindicales: introducir una regulación que exija a la empresa demostrar que el despido no estuvo vinculado con la afiliación sindical cuando haya indicios de represalia.

4. Fomento de la negociación colectiva: promover el diálogo entre sindicatos, empleadores y el Estado para establecer lineamientos sobre el uso adecuado de los contratos temporales.

5. Formalización obligatoria de los contratos modales: la Autoridad Administrativa de Trabajo debe ordenar la verificación de los requisitos formales a que se refiere el artículo 72 de la LPCL, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del artículo 77 de la misma ley (Desnaturalización de contrato al determinarse la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley).



## CONCLUSIONES

### Conclusión General

El caso de José Ángel Nizama Navarro frente a la empresa Lindley S.A. refleja los desafíos persistentes en el derecho laboral peruano, particularmente en el uso y la regulación de los contratos modales y la protección de los derechos sindicales. Si bien la Corte Suprema validó los contratos temporales invocados por la empresa, este fallo evidencia la necesidad de un enfoque más equilibrado que contemple tanto la flexibilidad empresarial como la defensa del derecho al trabajo. Es imprescindible fortalecer la normativa y la jurisprudencia para prevenir el abuso de contratos temporales y garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial la libertad sindical.

### Conclusiones Específicas

#### *Sobre la Desnaturalización de los Contratos Modales*

— La decisión de la Corte Suprema se sustentó en la acreditación de una causa objetiva basada en la transición tecnológica. Sin embargo, este caso demuestra que la temporalidad de los contratos debe ser evaluada de manera más estricta, considerando que la causa objetiva de los contratos recoge la verdadera razón por la que se le contrató al trabajador, lo que de ser denunciado por simulación debe demostrarse la realidad de la causa objetiva.

— La falta de formalización inicial del vínculo laboral del trabajador genera incertidumbre jurídica y constituye un indicio de desnaturalización. Este aspecto requiere mayor atención en futuros fallos para garantizar el cumplimiento del principio de primacía de la realidad.



### ***Sobre la Protección de los Derechos Sindicales***

— La proximidad entre la afiliación sindical del trabajador y su cese debió ser analizada con mayor rigurosidad. Aunque la Corte Suprema no encontró un nexo causal directo, este caso pone en evidencia la necesidad de fortalecer las medidas legales para proteger a los trabajadores de represalias antisindicales.

— Es fundamental adoptar mecanismos que otorguen mayor protección a los trabajadores afiliados a sindicatos, tales como la presunción de nulidad de los despidos dentro de un periodo razonable posterior a la afiliación sindical, alineándose con el Convenio 87 de la OIT.

### ***Sobre la Propuesta de Mejoras***

— La regulación peruana debe establecer límites más estrictos en la duración y las renovaciones de los contratos temporales, garantizando que solo se utilicen cuando exista una necesidad objetiva y claramente demostrada.

— La implementación de auditorías periódicas por parte de SUNAFIL y el diseño de un procedimiento judicial especializado en la resolución de conflictos por desnaturalización de contratos contribuirían a reducir los abusos en la contratación laboral.

— Se recomienda fomentar el diálogo social tripartito para promover convenios colectivos que regulen el uso de contratos temporales y fortalezcan la estabilidad laboral.

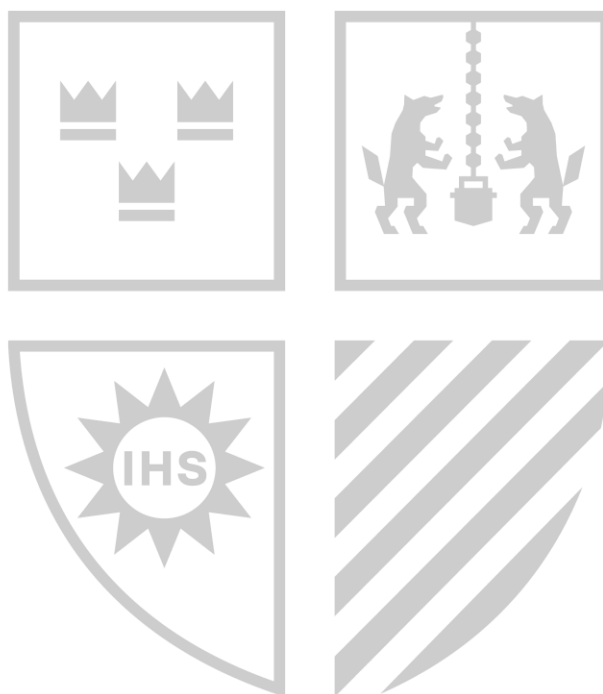
### **Reflexión final**

La ambigüedad en el proceso generó incertidumbre en ambos sectores suscitando un litigio de larga duración.

El caso abordado no solo evidencia una problemática puntual, sino que invita a reflexionar sobre la necesidad de consolidar un marco legal y jurisprudencial que equilibre los intereses empresariales con la garantía de derechos fundamentales.

Este enfoque contribuirá a construir relaciones laborales más justas y sostenibles en el Perú, en línea con las mejores prácticas internacionales y los principios de justicia social.

*Adjuntar copia del Expediente.*



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Blancas Bustamante, C. (2022). *El despido en el derecho laboral peruano*. Palestra.
- Baylos Grau, A. & Cabeza Pereiro, J. (2013). *Derecho del trabajo. Un enfoque global*. Editorial Bomarzo.
- Código del Trabajo de Chile (2017). *Actualización del Código del Trabajo*.
- Corte Constitucional de Colombia (2000). *Sentencia C-797/00*.
- Corte Suprema de Argentina (2013). *ATE c. Ministerio de Trabajo*.
- Corte Suprema de Chile (2017). *Caso Silva vs. Empresa ABC*.
- De Ferrari, F. (1969). *Derecho del trabajo*. De Palma.
- Fernández Cruz, H. (2009). Desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo en el Perú. *Revista Peruana de Derecho del Trabajo*.
- García Muñoz, J. A. (2014). La temporalidad de los contratos de trabajo y la doctrina de la desnaturalización. *Revista de Derecho Social*.
- García Vega, G. (2012). *El contrato de trabajo en la legislación peruana*. Palestra Editores
- González Ramírez, L. Á. (2013). Modalidades de contratación laboral. *Gaceta Jurídica*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1997). *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo 003-97-TR*.
- Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1948). *Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*. OIT.

Palacios, R. (2015). *Contratos laborales en el Perú: Modalidades, interpretación y casos*.

Editorial Gaceta Jurídica

Plá Rodríguez, A. (2016). *Derecho del trabajo. Contratos de trabajo en el Perú* (7ª ed.).

Editorial Jurídica Grijley.

Poder Judicial (2013). *Expediente 20366-2013-0-1801-JR-LA-06*. Lima.

Rial Verdesoto, C. (2010). *Derechos laborales y sindicatos en América Latina*. Siglo del

Hombre Editores.

Suprema Corte de Justicia de México (2014). *Sindicato de Trabajadores del IMSS vs.*

*Instituto Mexicano del Seguro Social*.

Supremo Tribunal Federal de Brasil (2011). *Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da*

*Construção Civil de São Paulo v. Prefeitura de São Paulo*.

Toyama Miyagusuku, J. (2015). El derecho individual del trabajo en el Perú: Un enfoque

teórico-práctico. *Gaceta Jurídica*.

Tribunal Supremo de España (2012). *STS 701/2012*.