

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

CASACIÓN LABORAL N.º 3593-2023
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO- LEY N.º 29497, LPT

SUMILLA: La validez de los contratos de trabajo temporales exige que la causa objetiva que justifica el vínculo laboral limitado sea clara y precisa. Si la necesidad específica para la cual el trabajador fue contratado existió y mantuvo su vigencia a lo largo de todas las extensiones contractuales, el contrato queda justificado. Al cumplirse la finalidad temporal del servicio, la extinción de la relación laboral se produce de forma válida por la culminación de la obra o servicio, sin que exista un despido.

Lima, ocho de agosto de dos mil veinticinco.

LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA: vista la causa número tres mil quinientos noventa y tres, guion dos mil veintitrés, llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DE LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS

Se trata del recurso de casación interpuesto por **la demandada Empresa Cartavio S.A.A**, contra la sentencia de vista de fecha nueve de agosto de dos mil veintidós, que **confirmó** la sentencia apelada de fecha veintiséis de octubre de dos mil veintiuno, sobre reposición y otro.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

El recurso de la parte demandada, ha sido declarado procedente por las siguientes causales:

- 1. *Infracción normativa de los artículos 63 y 72 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR***
- 2. *Infracción normativa del literal c) del artículo 7.2 de la Ley N.º 27360, Ley de Promoción Agraria.***

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3593-2023
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO- LEY N.º 29497, LPT**

**3. *Infracción normativa por inaplicación del artículo 139 incisos 3 y 5
de la Constitución Política del Perú.***

III. CONSIDERANDO

PRIMERO. Delimitación del problema jurídico

En este proceso la demandante solicitó su reposición como consecuencia de la desnaturalización de los contratos modales celebrados con la demandada, ya que en realidad siempre prestó servicios en el marco de un contrato de trabajo a plazo indeterminado porque el contrato modal celebrado con la demandada no cumplió los requisitos de validez; extremo que ha sido amparado por la Sala Superior al confirmar la Sentencia apelada que declaró fundada la demanda.

Frente a esta decisión, el recurso de casación interpuesto por la demandada (EMPRESA CARTAVIO S.A.A) indica que las labores de Mecánico realizadas por el demandante (desde el 07 de agosto hasta el 16 de noviembre de 2020) eran por la necesidad transitoria de realizar el Mantenimiento General denominado PARADA ANUAL 2020. En este sentido, la empresa alegó que la Sala Laboral cometió una infracción normativa al considerar que la prórroga del contrato requería una actualización del informe técnico, cuando en realidad, el servicio prestado por el actor, incluyendo sus extensiones hasta el 16 de noviembre de 2020, se mantuvo dentro del periodo temporal inicialmente justificado, por lo que el contrato es válido.

Adicionalmente, el casacionista cuestionó la decisión referida a la condena por lucro cesante, argumentando que este concepto no debe asimilarse a las remuneraciones dejadas de percibir por trabajo no efectuado, lo cual constituiría un enriquecimiento indebido, e indicó que, en todo caso, el mecanismo de protección aplicable contra un despido arbitrario es únicamente la tutela resarcitoria (indemnización)

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3593-2023
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO- LEY N.º 29497, LPT**

En ese sentido, y atendiendo a las causales declaradas procedentes, se advierte que el problema jurídico que plantea el recurso de casación consiste en determinar si el contrato modal por servicio específico cumple los requisitos establecidos por ley para su validez. Superado dicho análisis, se deberá determinar si el demandante ha sido objeto de un despido incausado.

SEGUNDO. Respecto a la infracción del artículo 139 incisos 3 y 5 de la Constitución Política del Perú.

La parte demandante refiere con motivo de su recurso de casación que se ha afectado el debido proceso y la garantía de la motivación de las resoluciones judiciales. Al respecto, debemos anotar que la motivación viene a ser una garantía constitucional que integra el debido proceso, en virtud al cual el órgano jurisdiccional tiene el deber de justificar sus decisiones sobre la base de datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se deriven del caso.

La tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales vía recurso de casación, no debe ni puede servir de pretexto para realizar un nuevo examen de los hechos y/o de la prueba. El análisis respecto a si una determinada resolución judicial infringe o no el derecho a la motivación debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada.

De la revisión de los actuados no se advierte afectación a esta garantía constitucional, porque la Sala de mérito ha cumplido con expresar en la sentencia las razones de hecho y de derecho que sustentan su decisión. No se advierte de los actuados una sentencia que resienta el deber de motivar o justificar las decisiones. Contrariamente a lo señalado por el recurrente, se advierte una respuesta integral a los cuestionamientos realizados con motivo del recurso de apelación, cuya corrección – respecto a la correcta interpretación y/o aplicación del derecho- no corresponde controlar bajo la causal del artículo 139 incisos 3 y 5 de la constitución, sino al abordar

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

CASACIÓN LABORAL N.º 3593-2023
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO- LEY N.º 29497, LPT

el tema de fondo. Por lo que, en tanto y en cuanto la Sala de mérito justifica su decisión en el derecho y en el mérito de lo actuado, dando una respuesta integral a las pretensiones impugnatorias formuladas, la **denuncia de infracción al artículo 139 incisos 3 y 5 de la Constitución**, deviene en **infundada**.

TERCERO. Sobre infracción normativa de los artículos 63 y 72 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

La citada norma que regula el contrato para obra determinada o servicio específico, establece:

Artículo 63.- Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.

En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

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

1.- Sobre la contratación laboral en el Perú

CUARTO. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú reconoce al derecho del trabajo como un derecho fundamental, cuyo contenido esencial ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en los siguientes términos:

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3593-2023
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO- LEY N.º 29497, LPT**

“el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa” (STC 1124-2001-AA/TC, fundamento 12).

QUINTO. Así también, el supremo intérprete de la Constitución, sobre la base del artículo 22 de la Carta Magna, ha señalado que en el Perú la contratación laboral es, por regla general, una a plazo indeterminado. Así, el Tribunal Constitucional señaló:

“el régimen laboral peruano se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido” (STC 1397-2001-AA/TC, fundamento).

SEXTO. A nivel legal, el artículo 4 del Decreto Legislativo N.º 728, cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR –en adelante LPCL-, establece que:

“Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”.

SÉPTIMO. Es decir, en nuestro sistema normativo la contratación laboral a plazo indeterminado es la regla general, siendo que la contratación modal viene a ser la excepción a dicha regla, en la medida que mientras los contratos a plazo indeterminado se presumen a partir de la comprobación de sus elementos esenciales y pueden celebrarse incluso de forma verbal (sin ninguna formalidad), los contratos

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

CASACIÓN LABORAL N.º 3593-2023
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO- LEY N.º 29497, LPT

modales solo pueden ser celebrados en los casos y con los requisitos que la ley establece.

OCTAVO. En ese mismo sentido, respecto al carácter excepcional de la contratación modal, el Tribunal Constitucional señaló:

“(…) los contratos sujetos a un plazo tienen, por su propia naturaleza, un carácter excepcional, y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley les establece formalidades, requisitos, condiciones, plazos especiales e, incluso, sanciones, cuando, a través de ellos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado” (STC 1397-2001-AA/TC, fundamento 3).¹

NOVENO. Como es de verse, nuestro sistema general de contratación en materia laboral supone como regla general la contratación indefinida y de forma excepcional la contratación temporal, la cual responde a necesidades específicas y transitorias de la empresa. Así pues, queda claro que nuestro sistema legal y constitucional autoriza la suscripción de contratos modales, siempre y cuando esto obedezcan a la temporalidad y excepcionalidad de la labor contratada. La duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen, según lo ha señalado el Tribunal Constitucional², por ello, no basta que las partes hagan referencia al tipo contractual o efectúen una remisión a las normas que regulan la contratación temporal, necesariamente debe contener la causa objetiva que justifica la contratación, será preciso detallar y explicar en el contrato de trabajo por qué la causa señalada motiva una contratación temporal

¹ Esta Doctrina jurisprudencial es reiterada y uniforme en el tiempo como lo grafica la STC N° 346-2013-PA/TC, de fecha 20 de enero de 2014, en cuyo fundamento 3.3.3 establece: “En el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado”.

² Sentencia del 9 de octubre de 2002 recaída en el Exp. N° 1397-2001-PA/TC (f. j. 3).

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3593-2023
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO- LEY N.º 29497, LPT**

2.- Sobre la desnaturalización de la contratación modal por fraude a la ley

DÉCIMO. El artículo 77 inciso d) de la LPCL, establece que los contratos modales se desnaturalizan en uno a plazo indeterminado:

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

DÉCIMO PRIMERO. El fraude a la ley regulado en la norma que precede, se refiere al incumplimiento de los requisitos y/o las formalidades establecidas por el legislador para la celebración válida de un contrato modal, cuales son: *i)* que el contrato modal se celebre por escrito; *ii)* que se consigne de forma expresa su duración; y, *iii)* que se consigne de forma expresa las causas objetivas determinantes para su celebración, tal como establece el artículo 72 de la LPCL. Tratándose de las causas objetivas, estas dependerán del tipo de contrato modal celebrado, que tienen como basamento el principio de causalidad previsto en el artículo 53 de la LPCL, que prescribe:

Artículo 53.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

DÉCIMO SEGUNDO. En tal virtud, existe fraude a la ley laboral en la celebración de los contratos modales, conforme al artículo 77 inciso d) de la LPCL, cuando la naturaleza de los servicios objeto de contratación corresponda a actividades ordinarias y permanentes, en tanto la contratación modal es excepcional y, como tal, solo procede cuando tiene por objeto el desarrollo de labores de alcance limitado en el tiempo, sea por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3593-2023
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO- LEY N.º 29497, LPT**

por la concurrencia de determinadas circunstancias previstas por el legislador en cada uno de los contratos modales³.

DÉCIMO TERCERO. En esa misma línea, también resulta importante precisar que, cuando el legislador exige la consignación de la causa objetiva de contratación como requisito de validez de la contratación modal, esta no puede ser satisfecha con la sola consignación del cargo y del tiempo de contratación, tampoco se satisface dicha exigencia con la enunciación de las funciones a desempeñar por el trabajador contratado, sino que se debe expresar las razones por las que se justifica la contratación modal a la luz de las exigencias legales establecidas por el legislador para el contrato modal a celebrar, conforme exige el artículo 72 de la LPCL. La inexistencia de la causa objetiva en el contrato modal también constituye un supuesto de desnaturalización⁴ por fraude a la ley, porque al ser inexistente la causa objetiva, se vulnera el principio de causalidad previsto en el artículo 53 de la LPCL.

3.- Sobre el contrato modal por servicio específico

DÉCIMO CUARTO. El contrato modal para obra determinada o servicio específico se encuentra regulado en el artículo 63 de la LPCL, en los siguientes términos:

³ En ese mismo sentido se pronunció el Tribunal Constitucional, en tanto refiere que el contrato modal se desnaturaliza en uno indeterminado por simulación o fraude a la ley, cuando *“la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad”* (STC 1397-2001-AA/TC, fundamento 4).

⁴ La desnaturalización es una categoría estándar del derecho del trabajo que expresa la voluntad del legislador de invalidar determinadas conductas laborales de tipo contractual dirigidas a incumplir normas laborales de carácter imperativo o a generar atajos de ilusión del estatuto de protección laboral. Dado el carácter imperativo de la casi totalidad de normas que integran el estatuto de protección laboral, no es difícil intuir la gran utilidad práctica que tiene para el derecho del trabajo el término “desnaturalización”, porque otorga un tratamiento transversal y común a múltiples conductas elusivas y/o de infracción de la norma imperativa. De este modo el término desnaturalización se encuentra fuertemente asociado a la causa de pedir de innumerables pretensiones de carácter laboral en las que, como en el presente caso, la discusión medular gira en torno a algún supuesto de grave incumplimiento del ordenamiento laboral, ya sea al producirse la contratación de servicios, como también puede ocurrir en otras conductas laborales en el íter de la ejecución sostenida en el tiempo – tracto sucesivo – del contrato de trabajo. Esta precisión resulta útil para entender mejor la dialéctica del conflicto individual del trabajo, casi siempre radicada en la fenomenología del contrato individual del trabajo. En esa línea y enfoque se encuentra la doctrina jurisprudencial obligatoria contenida en la Casación Laboral N° 7358-2013 Cusco, de fecha 15 de noviembre de 2013, en la cual esta corte casatoria analiza la dialéctica de la desnaturalización del contrato de trabajo y la vincula directamente a la pragmática de la pretensión procesal, indicando, en forma señera que, ante la jurisdicción laboral, la desnaturalización de los servicios no deben formularse como pretensión autónoma pues, propiamente, integra la causa de pedir de cualquier pretensión procesal laboral en la que se esgrima la violación del orden público en la contratación de los servicios (fundamento noveno).

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3593-2023
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO- LEY N.º 29497, LPT**

Artículo 63.- Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

DÉCIMO QUINTO. Esta contratación modal, conforme se advierte de su redacción, solo puede ser empleada para cubrir actividades especializadas o calificadas específicas de naturaleza temporal. Es decir, el contrato por servicio específico resulta aplicable cuando las tareas a realizar pese a encontrarse entre las habituales u ordinarias de la empresa, son *per se*, naturaleza limitada en el tiempo. Para garantizar el principio de causalidad se debe establecer una conexión directa entre la naturaleza de la actividad y la duración del contrato, y para ello no basta con una indicación genérica de la causa sino que deberá detallarse y explicarse por qué la causa señalada motiva una contratación temporal por obra o servicio específico, para evitar que el empleador use esta forma de contratación para burlar la estabilidad laboral del trabajador al ampararse en un dispositivo que no corresponde –fraude de ley.

DÉCIMO SEXTO. En otras palabras, la obra o el servicio para el cual se contrata al trabajador debe ser de duración determinada; no cabe contratar bajo esta modalidad cuando la obra o el servicio no tenga un término. De este modo, cuando estamos frente a esta modalidad de contratación, hacemos referencia a las actividades de una empresa que, si bien pueden ser habituales, como parte de las tareas normales u ordinarias, son *per se* temporales por su propia naturaleza y no debido a circunstancias externas (básicamente a la voluntad unilateral del empleador). Por tal razón, esta forma de contratación solo puede ser utilizada en tareas que, pese a ser las habituales u ordinarias de la empresa, tienen en esencia una duración limitada en el tiempo.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3593-2023
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO- LEY N.º 29497, LPT**

DÉCIMO SEPTIMO. Entonces, en atención al carácter excepcional de la contratación temporal en nuestro ordenamiento, consideran que esta modalidad contractual solo podrá celebrarse en aquellos supuestos en los que el contrato por tiempo indefinido resulte inadecuado, precisamente en razón a que la necesidad que mediante él se atiende desaparece con la terminación de la obra o realización del servicio. En ese sentido, los contratos de obra o servicio específico requieren para su validez: 1.- que el objeto esté previamente establecido, 2.- que sea de duración determinada las cual debe estar en directa relación con la obra o servicio objeto de la contratación

4.- Análisis del caso en concreto

DECIMO OCTAVO. En el caso de autos, conforme ha quedado determinado por las instancias de mérito, el trabajador Carlos Diomedes Nieto Huaccha fue contratado por la empresa demandada a través de un contrato para servicio específico. Esta contratación obedeció a la ejecución de la actividad temporal denominada "Parada Anual 2020" para el mantenimiento general de equipos y maquinarias de la planta de producción. Asimismo, ha quedado determinado como hecho probado que dicha necesidad fue justificada a través del Informe Técnico N° 02, consignándose la necesidad de personal temporal para el mantenimiento y la paralización de la planta en el periodo comprendido entre agosto y noviembre de 2020, periodo en el cual el demandante prestó servicios del 08 de agosto al 16 de noviembre de 2020.

DECIMO NOVENO. Atendiendo a los hechos probados, se puede apreciar que la demandada ha sustentado la causa objetiva de la contratación, habiendo determinando en forma clara y precisa la labor para la cual fue contratado el demandante, así como la naturaleza temporal del servicio requerido; contratación que se encuentra respaldada con el Informe Técnico N°02 que aprueba la ejecución de la actividad objeto del contrato. En contraste con el argumento de la Sentencia de Vista, la necesidad de las prórrogas se mantuvo estrictamente dentro del marco temporal y causal (agosto a noviembre de 2020) de la justificación inicial. En ese orden de ideas,

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

CASACIÓN LABORAL N.º 3593-2023
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO- LEY N.º 29497, LPT

se puede concluir que, la causa objetiva y el carácter temporal para el cual fue contratado el actor se cumple en el plano de la realidad.

VIGÉSIMO. Por lo expuesto, al haber cumplido la demandada con la exigencia legal de precisar la causa objetiva de la contratación del demandante, el contrato de trabajo mantiene su naturaleza modal; por ende, al haberse infringido tal causal corresponde amparar el recurso de casación objeto de análisis por este Supremo Colegiado, por lo que la causal invocada deviene en **fundada**

Infracción normativa del literal c) del artículo 7.2 de la Ley N° 27360, Ley de Promoción Agraria.

VIGÉSIMO PRIMERO. Al haberse determinado en los considerandos precedentes que la contratación por servicio específico del demandante fue válida, al contar con una causa objetiva real, cierta y determinada que amparó la totalidad del periodo laborado, la controversia principal sobre la naturaleza del contrato y la validez del cese ha quedado resuelta en favor de la parte recurrente. En consecuencia, al haberse concluido que el contrato se extinguió válidamente, carece de objeto realizar un pronunciamiento de fondo sobre los requisitos específicos contemplados en el artículo 7.2, inciso c) de la Ley N.º 27360.

Por estas consideraciones:

IV. DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Empresa Cartavio S.A.A**; en consecuencia; **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha nueve de agosto de dos mil veintidós; **y actuando en sede de instancia, revocaron** la sentencia apelada de fecha veintiséis de octubre de dos mil veintiuno, **reformándola** a infundada la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido por

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3593-2023
LA LIBERTAD
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO- LEY N.º 29497, LPT**

el demandante Carlos Diomedes Nieto Huaccha, sobre **reposición y otros**;
interviniendo como **ponente** el señor Juez Supremo **Castillo León**; y los devolvieron.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

CASTILLO LEÓN

BELTRÁN PACHECO

YALÁN LEAL

JIMENEZ LA ROSA

Scc/mbr



**MAGAZÍN
JURISPRUDENCIAL**
REVISTA JURÍDICA