



Lima, 27 de abril de 2021

Señor  
Alfredo Palacios Huamán  
Gerente de Relaciones Laborales de Corporación Lindley

De nuestra consideración:

Mediante la presente misiva le extendemos un cordial saludo y, a la vez, nuestras impresiones sobre la contratación laboral de los **trabajadores montacarguistas** de la planta Santa Rosa ubicada en la ciudad de Trujillo.

Al respecto, es importante señalar que dentro de la cadena productiva de las plantas de Corporación Lindley existen una serie de eslabones que permiten que los productos se encuentren disponibles para ser distribuidos a nivel nacional. Dentro de estos eslabones está el de APT y patio (carga y descarga de unidades de transporte), procedimiento sin el cual la cadena productiva de **la planta** no estaría completa; y que, por tanto, no se realiza **ni de manera temporal, estacionaria, o según lo requiera el mercado**, entre otras razones, sino que se requiere que un grupo de personas – los montacarguistas – de **manera permanente** se encuentren realizando esta función. Esta “permanencia” de la labor tiene un correlato importante en la forma de vinculación laboral con Corporación Lindley por mandato legal: a toda función permanente dentro de una empresa debe seguirle, necesariamente, una **contratación laboral a plazo indefinido**<sup>1</sup>. Las modalidades temporales son excepcionales y se fundan en el Principio de Causalidad, el cual determina que solo es posible contratar a un trabajador temporalmente cuando las labores a realizarse tengan la misma característica; es decir, sean también temporales<sup>2</sup>. En caso no se cumpla esta condición, la relación laboral solo podría ser de carácter indeterminado, en virtud al derecho fundamental al trabajo y a la estabilidad laboral, ambos reconocidos al más alto nivel.

<sup>1</sup> Artículo 4° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...).

<sup>2</sup> Artículo 53 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: 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

Fundado el 10 de setiembre de 1959  
Reconocido el 09 - 12 - 61 Resolución Sub Directoral N° 058  
Modificado Decreto Supremo N° 003 - 72 - TR  
Afiliado a la CATP - Central Autónoma de Trabajadores del Perú  
Dirección: Jr. Hurtado de Mendoza 386 - 390 (Ex - Libertad) - Rimac  
Teléfono: 482-4570  
E-mail: [sindicatojrl@hotmail.com](mailto:sindicatojrl@hotmail.com)



Por lo expresado - que además tiene basto complemento jurisprudencial – nos causa sorpresa conocer que nuestros compañeros de trabajo de la Planta Trujillo que realizan labores de montacarguistas se encuentren con un **vínculo laboral temporal**, cuando en la práctica les corresponde una **relación indefinida**<sup>3</sup>.

A mayor abundamiento algunas sentencias incluso del Tribunal Constitucional se pronuncian al respecto:

*“La misma ley, en su artículo 77°, precisa que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales. Esta situación se verifica 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. En tal sentido, un contrato suscrito bajo estos supuestos se debe considerar de duración indeterminada, y a partir de allí, cualquier determinación por parte del empleador para la culminación de la relación laboral sólo puede sustentarse en una causa justa establecida por ley; de lo contrario, se trataría de un despido arbitrario, cuya proscripción garantiza el contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política del Perú.” (Sentencia recaída en el expediente N°1874-2002-AA/TC. F.J. 4)*

*“En consecuencia, el referido contrato modal del demandante se desnaturalizó al no establecerse la causa objetiva de contratación y haber simulado una relación laboral de carácter temporal cuando en realidad era de naturaleza permanente, vulnerando un elemento esencial de la contratación temporal, configurándose la causal de desnaturalización prevista en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por lo que dicho contrato se ha convertido en un*

<sup>3</sup> Artículo 77 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...) d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

# SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACION LINDLEY S.A.

## SITRACORLINSA

Fundado el 10 de setiembre de 1959  
Reconocido el 09 - 12 - 61 Resolución Sub Directoral N° 058  
Modificado Decreto Supremo N° 003 - 72 - TR  
Afiliado a la CATP - Central Autónoma de Trabajadores del Perú  
Dirección: Jr. Hurtado de Mendoza 386 - 390 (Ex - Libertad) - Rimac  
Teléfono: 482-4570  
E-mail: [sindicatojrl@hotmail.com](mailto:sindicatojrl@hotmail.com)




*contrato de duración indeterminada." (Sentencia recaída en el expediente N°4286-2012-AA/TC. F.J. 4.3.5.)*

Por lo expuesto, esperamos con mucha atención que la situación antes descrita **se regularice** en el más breve plazo a fin de que Corporación Lindley cumpla con las disposiciones legales y no se enfrente a eventuales acciones laborales reivindicativas por parte de los trabajadores involucrados.

Sin otro particular, quedamos de usted atentos a cualquier convocatoria de reunión para tratar el tema en cuestión.

Atentamente:

  
Pedro Amaro Ormeño  
SEC. GENERAL  
SITRACORLINSA

  
Omar Córdova Capa  
SEC. DE DEFENSA  
SITRACORLINSA

  
Pedro Luis Huapaya Morales  
SEC. ORGANIZACIÓN  
SITRACORLINSA