



— Universidad —  
**Inca Garcilaso de la Vega**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**TRABAJO SUFICIENCIA PROFESIONAL**

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR:**

**LILIANA ELIZABETH DELGADO CABRALES**

**ASESOR:**

**DR. JESÚS ANTONIO RIVERA VILA**

**LIMA – PERÚ**

**2019**

# Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 05-sept.-2023 9:32 a. m. -05  
Identificador: 2158245464  
Número de palabras: 9853  
Entregado: 1

DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE  
LOCACIÓN DE SERVICIOS Por Liliana Elizabeth  
Delgado Cabrales

Índice de similitud	Similitud según fuente
14%	Internet Sources: 14% Publicaciones: 0% Trabajos del estudiante: 6%

2% match (Internet desde 05-ago.-2022)

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/27892/CALIDAD\\_PAGO\\_TORRES\\_CUBAS\\_LUIS\\_FERNANDO.pdf?isAllowed=y&sequence=1](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/27892/CALIDAD_PAGO_TORRES_CUBAS_LUIS_FERNANDO.pdf?isAllowed=y&sequence=1)

1% match (Internet desde 02-dic.-2021)

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/22665/CALIDAD\\_CONTRATO\\_CARTAGENA\\_OCUPA\\_CLAUDIA\\_LIZET%20%2isAllowed=y&sequence=1](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/22665/CALIDAD_CONTRATO_CARTAGENA_OCUPA_CLAUDIA_LIZET%20%2isAllowed=y&sequence=1)

1% match (Internet desde 06-feb.-2022)

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/24599/DESNATURALIZAR\\_CONTRATO\\_NORONHA\\_CUEVA\\_ENRIQUE.pdf?isAllowed=y&sequence=1](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/24599/DESNATURALIZAR_CONTRATO_NORONHA_CUEVA_ENRIQUE.pdf?isAllowed=y&sequence=1)

1% match (Internet desde 13-jul.-2016)

<http://jurisprudenciaviv.com/resolu/Casaciones%20712.htm>

1% match (Internet desde 24-ago.-2016)

<http://jurisprudenciaviv.com/resolu/Casaciones%20711.htm>

1% match (Internet desde 13-may.-2021)

<http://gacetalaboral.com/wp-content/uploads/2017/03/CA20170228-2.pdf>

1% match (Internet desde 13-may.-2023)

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/6477/TRSUFIENCIA\\_MAUICIO%20VALDERRAMA.pdf?isAllowed=n&sequence=6](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/6477/TRSUFIENCIA_MAUICIO%20VALDERRAMA.pdf?isAllowed=n&sequence=6)

1% match (Internet desde 22-oct.-2022)

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/20268/RAFAEL%20ALVA%2c%20Viviana%20-%20TORIBIO%20S%2c%20INCHAZ%2c%20Gloria%20%28protegida%29.pdf?isAllowed=y&sequence=3>

1% match (Internet desde 06-nov.-2022)

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/jaimedavidabantorres/wp-content/uploads/sites/125/2017/04/344609802-Sentencia-laboral-a-PPK.pdf>

1% match (Internet desde 25-sept.-2021)

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11009/Hermogenes\\_Mendoza\\_Ancco.pdf](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11009/Hermogenes_Mendoza_Ancco.pdf)

1% match (Internet desde 27-sept.-2016)

<https://www.scribd.com/document/317970542/Casacion-N%C2%BA-699-2015-Lima>

1% match (Internet desde 15-feb.-2023)

<http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/595/ANEXO%20DE%20CASOS%20%282%29.pdf?isAllowed=y&sequence=5>

1% match (Internet desde 15-oct.-2018)

<https://legis.pe/wp-content/uploads/2016/07/Descarga-en-PDF-la-CAS.-N%C2%BA-1737-2015-TACNA.pdf>

1% match (Internet desde 19-jul.-2020)

<https://busquedas.elperuano.pe/download/full/1LDKIOTsaFCBWV4bPya6P>

1% match (Internet desde 18-mar.-2023)

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/07458725-4545-49e5-8790-5d95e84c8e75/content>

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS TRABAJO SUFICIENCIA PROFESIONAL DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO AUTOR: LILIANA ELIZABETH DELGADO CABRALES ASESOR: DR. JESÚS ANTONIO RIVERA VILA LIMA – PERÚ 2019 DEDICATORIA: A mi familia que me apoyo siempre para lograr mis metas. AGRADECIMIENTO: A mis compañeros, profesores y autoridades que me apoyaron durante mis estudios y en la etapa de investigación del presente trabajo de suficiencia profesional. .

[INDICE DEDICATORIA: ..... 2](#)  
[AGRADECIMIENTO: ..... 3](#) RESUMEN  
[..... 5](#) INTRODUCCIÓN  
[..... 6](#) CAPÍTULO I  
[..... 7](#) MARCO TEÓRICO  
[..... 7](#) 1.1. Antecedentes legislativos  
[..... 7](#) 1.2. Marco Legal  
[..... 12](#) 1.3. Análisis doctrinario de figuras jurídicas presente en el expediente y afines nacionales y/o extranjeras  
[..... 12](#) CAPÍTULO II  
[..... 23](#) CASO PRÁCTICO  
[..... 23](#) 2.1. Planteamiento del Caso  
[..... 23](#) 2.2. Síntesis del caso  
[..... 24](#) 2.3. Análisis y opinión crítico del caso  
[..... 33](#) CAPITULO III  
[..... 34](#) ANALISIS  
[..... 34](#) 3.1 Jurisprudencia nacional

**DEDICATORIA:**

A mi familia que me apoyo siempre para lograr mis metas.

### **AGRADECIMIENTO:**

A mis compañeros, profesores y autoridades que me apoyaron durante mis estudios y en la etapa de investigación del presente trabajo de suficiencia profesional.

## INDICE

<b>DEDICATORIA:</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTO:</b> .....	3
<b>RESUMEN</b> .....	5
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	6
<b>CAPÍTULO I</b> .....	7
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	7
<b>1.1. Antecedentes legislativos</b> .....	7
<b>1.2. Marco Legal</b> .....	12
<b>1.3. Análisis doctrinario de figuras jurídicas presente en el expediente y afines nacionales y/o extranjeras</b> .....	12
<b>CAPÍTULO II</b> .....	23
<b>CASO PRÁCTICO</b> .....	23
<b>2.1. Planteamiento del Caso</b> .....	23
<b>2.2. Síntesis del caso</b> .....	24
<b>2.3. Análisis y opinión crítico del caso</b> .....	33
<b>CAPITULO III</b> .....	34
<b>ANALISIS JURISPRUDENCIAL</b> .....	34
<b>3.1 Jurisprudencia nacional</b> .....	34
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL CASO</b> .....	36
<b>Conclusiones</b> .....	36
<b>Recomendaciones del caso</b> .....	38
<b>REFERENCIAS</b> .....	40
<b>Referencias Legales</b> .....	41
<b>ANEXOS</b> .....	42

## **RESUMEN**

El presente trabajo abordará la temática en el derecho laboral, y como actualmente los empleadores vienen abusando en muchos casos de sus empleados, esto se da por ejemplo cuando se contrata mediante la figura de locación de servicio, pero en realidad el supuesto prestador de servicios, cumple funciones de un trabajador subordinado.

Es aquí donde entra a tallar el principio de primacía de la realidad y la solución a la problemática, que en el presente trabajo será abordado a mayor profundidad.

Así mismo también se analizó dos sentencias contradictorias; con la cuales pudimos llegar a una determinada conclusión y proponer recomendaciones a fin de que esta modalidad no se convierta en algo habitual.

**Palabras Claves: Derecho laboral, Locación de servicio.**

## **INTRODUCCIÓN**

## CAPÍTULO I

### MARCO TEÓRICO

#### 1.1. Antecedentes legislativos

Si nos enfocamos en el derecho laboral internacionalmente hablando, podríamos enfatizar como un antecedente de suma importancia a la Revolución Industrial (siglos XVIII-XIX), tiempos de transformación del producto de mano obrera a la producción tecnológica, en pocas palabras aquí conoceremos como el artesano pasa a ser obrero, porque salió a la luz la noticia de la aparición del maquinismo.

Por motivos obvios aumentan las desgracias laborales y ante un exceso de público, se deja registro del abuso de la misma persona que trabaja al exigir más horas de trabajo aun sin contar con las correspondientes condiciones de salubridad, lo que abre lugar a la explotación que ejercen los dueños de las empresas y además que las protestas de los trabajadores, por ende el legislador se encuentra acorralado en el compromiso de dar vida a nuevas reglas que protejan al trabajador en ejercicio de su profesión o técnica.

Una vez transcurrida la primera guerra Mundial, en el año 1919, se pudo dar origen a la Organización Internacional del Trabajo o comúnmente conocido como OIT, en la ya señalada Organización tiende a resaltar y a proteger los derechos laborales de cada trabajador luego de que cada uno de los trabajadores manifieste que, el equilibrio que les brinda la justicia nacional, forma parte de los cimientos que unifican a todos los países para general paz a nivel mundial. Una vez finiquitada la Segunda Guerra Mundial, en el año 1945, se origino la Organización de las Naciones Unidas, conocida también como ONU, y de la ONU podríamos destacar que es un órgano que incoa la notoria promulgación de aquellos estatus de vida aún más elevados, como también el incesante trabajo permanente, y por último las condiciones de progreso y auge económico y social.

Dentro del territorio nacional mexicano, se reconocieron también las garantías que protegen al trabajador en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, no obstante, se determina la libre elección de profesión, una remuneración que se rija por la buena fe y que el acto laboral en todos los



sentidos se considerara como objeto mercantil, en base a los actos jurídicos celebrados de servicios, prestaciones y demás pactados en el convenio (Sanroman, 2009, p.2).

### **1.1.1. La prohibición**

Este periodo destaca como estrellas protagonistas a los primeros sindicatos así como sociedades de naturaleza jurídica creadas por juntas directivas de trabajadores encargadas de dirigir como se va a constituir los alegatos en defensa de las posiciones presentadas por los trabajadores ante el Estado liberal, mismo que tiene mayor auge en cuanto a cimentar una correcta y jugosa legítima defensa por encima de la autoridad soberana o monopólica del poder.

En caso alguna función se dé por remitida para el estado ya que las creencias ideológicas liberales abstencionismo han sido, evidentemente, la de conservar el correcto ordenamiento público y así precaver la presencia de cualquier tipo de traba en el transcurso del desarrollo de los movimientos netamente mercantiles.

En el siguiente punto aparentemente fuera de contexto lógico, el Estado abstencionista tuvo que encontrarse muy por encima de sus propias decisiones ideológicas al domeñar drásticamente a toda aquella organización colectiva de trabajadores. Ordinariamente encontramos la tipificación de diversas ediciones de diversos Códigos Penales a la federalización como una manera de agravio en función a las bases contrarias del orden público.

Podríamos decir que el mexicano María De La Cueva ha designado a este preciso instante como una “Etapa heroica del derecho del Trabajo”, sin tomar en cuenta el comportamiento agobiante y abrumador del Estado en contra de los sindicatos, quienes continuaron en la lucha por su contienda por llegar a adquirir calidad de vida humana dentro del horario y ambiente laboral (Boza, 2014, p.19).

## **1.1. La tolerancia**

En cierto punto de la historia, puesto que la influencia nacional y social con la que contaban los sindicatos se hacía mucho más notario, o ya sea por la consolidación democrática de algunos estados, El amordazamiento sindical finalizó y se relevaron todos los castigos existentes que recaían sobre los sindicatos. Mas sin embargo, estos actos todavía se distanciaban del punto de vista positivo de que los Estados pueden encontrar adyacente a ellos, un dramática preocupación por el afán de recolectar información estadística, a través de encuestas o registros administrativos, mismo que aconteció en diferentes estilos de intervención y en caso de reincidencia que se le aplique con mayor soberanía, así como Intervención científica en las relaciones de trabajo, las cuales se retratan sobre la elaboración de informes que contengan la connotación sociológica que certifican las problemáticas laborales, misma información que sirvió para plantear los puntos póstumos a las proposiciones e intereses normativas para que compense el trabajo (Boza, 2014, p.19).

### **1.1.2. El reconocimiento**

Una vez que el Gobierno toma la decisión, con toda seguridad, de contravenir en las diferentes relaciones de trabajo, teniendo en cuenta un grupo de derechos que protegen a la persona en calidad de trabajador. De los primeros derechos laborales en salir a la luz fueron: Todo acto que guarde relación con la jornada mínima laboral. El uso, goce y disfrute de un salario. El prevenir acciones frente a accidentes que puedan ocurrir en el trabajo.

Para referirnos a las relaciones grupales de trabajadores, el Gobierno decidir comenzar a interponer condiciones y requisitos básicos que apoyen el crecimiento de toda actividad sindical que ayude a los trabajadores en el correcto desarrollo de sus labores, una vez teniendo esta pequeña introducción clara, podríamos

decir de esta etapa que considera al conflicto de intereses entre dueños y trabajadores ya no como un objeto contundente de estudio, sino también lo define como una situación consustancial a toda relación laboral que exista. Es ahí donde fiscalización estatal en las relaciones de trabajo se fortaleció a través de la implementación del soberano competente, en este caso la Autoridad Administrativa del Trabajo, ente nacional que se encarga puramente de la administración de las eventualidades alrededor del trabajo, así como las disputas entre quienes trabajan y quienes emplean. Eventualmente se debe dar que necesitas apuntar que no en todos los escenarios de tipo nacional la evolución del Derecho del Trabajo se propuso a seguir de cerca las 3 fases que ya se han descrito en la parte superior del documento.

Para finalizar, la evolución histórica que ha desarrollado a cada país ha sido cada una más distinta a otra, se dio el caso en donde podemos ver un retroceso como humanidad evolutiva, pudiendo usar como ejemplo el imperio Nazi donde se suprimieron de su labor a sindicatos alemanes o por ejemplo, México, país donde los puntos de Data antigua ya reconocidos son usados y disfrutados por sindicatos que se interponen ante la idea de que su legislación se haya podido mostrar originalmente opresora de todo acto sindical en dicho país (Boza, 2014, p.19).

## **1.2. EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL EN PERU**

De la misma forma en como habían transcurrido los hechos en Europa el siglo XVIII, la aun menospreciada y recién naciente Republica del Perú en el siglo XIX dio inicio a la odisea del siglo ya que se quiso dar inicio a una serie de experimentos que tenían como base una cadena de intereses contrapuestos a fin de reivindicar la norma, para lo que las personas que formaban parte de una asociación demandaba mejoras en cuanto a los establecimientos en donde estas personas prestaban sus servicios.

Para aquella época, la labor obrera se especificaba con mayor claridad principalmente en el artículo 540º del Código Civil de 1853, cuyo ordenamiento en

base a aquel acto jurídico de locación de prestación de servicios se daba como modo de prueba para organizar las labores que iban a desarrollar ciertos trabajadores.

Transcurrido el tiempo, ubicándonos en el siglo XX, es aquí donde el Estado peruano da inicio a una serie de graduales y escalonadas intervenciones a toda relación laboral guiándose de su registro de actividades legislativas.

La embrionaria legislación protectora encentó por estudiar más de cerca sobre de los accidentes de trabajo de España de 1900, se luz verde a la Ley que habla sobre Responsabilidad del Empleador por Accidentes de Trabajo, en la Ley 1378, que fue publicada en el Diario “El Peruano” el día 24 de Enero de 1911. Era en esa época donde se conocían algunas normas sectoriales que estaban en la obligación de aclarar ciertas ganancias para toda la gente que se encontraba desarrollando una labor dentro del horario de trabajo.

Aquellas normas de revestimiento específico no tuvieron la suerte de hallar un sustento constitucional hasta que llegó el momento de la Constitución de 1920, dicha Constitución, de audiencia libre, fue protagónica entre tantas ya que, fue la primera dentro de la cronología histórica del Perú en recolectar ordenamientos laborales, tomando en cuenta que se presenciaron algunos límites para designar a la inscripción dentro de la nueva Legislación, el desarrollo de ciertos beneficios jurídicos tales como: La seguridad, salud e higiene dentro del establecimiento laboral, las rutinas laborales y la remuneración de los servicios prestados. Por los sobrantes, podríamos afirmar que es atractivo e interesante en cuanto a la capacidad en como resuelve sus conflictos entre la gente que contrata(empleador) y la gente que es contratada(empleados), como por ejemplo también cambio las clasificaciones de manera impersonal “capital” y “trabajo” al implantar el arbitraje necesario y forzoso.

Para este diseño Constitucional se coge la influencia de un prototipo de relaciones colectivas que se adueña de ciertas particularidades de la “Etapa de la Tolerancia”, dentro de los alcances en donde ya no se admitía la declaración expresada mas icónica del sindicato: La Huelga. Empero, esta agrega dentro de sus motivos algunas características de la fase del Reconocimiento, en el preciso

momento que el Legislador opta por empezar a tomar en cuenta una letanía de derechos (Boza, 2014, p.24).

## **1.2. Marco Legal**

Ley Procesal de Trabajo (Ley 26636)

Ley Orgánica del Poder Judicial.

Ley General de Procedimientos Administrativos.

Código Procesal Civil

Código Civil

Constitución Política del Perú.

## **1.3. Análisis doctrinario de figuras jurídicas presente en el expediente y afines nacionales y/o extranjeras**

### **1.3.1. LOCACION DE SERVICIOS**

Básicamente, del Contrato de Locación de Servicios el locador podríamos afirmar que se encuentra en total obligación, eso sí teniendo en cuenta que este mismo no necesita encontrarse en calidad de sujeto dependiente a aquella persona que realiza el contrato, de efectuar la prestación de sus atribuciones o servicios sea de larga o corta duración, como también una oportunidad laboral determinada misma que deberá ser correctamente remunerada, tal y como se encuentra en el artículo 1764° y próximos, indicando que se puede tomar en cuenta como materia para el presente tipo de acto jurídico ya sean por las prestaciones materiales e intelectuales (Vilela, s.f., p.2).

### 1.3.2. ELEMENTOS

#### a. Prestación Personal de Servicio:

El locador está obligado a brindar sus servicios, aunque podría este mismo encontrarse amparado escudándose con su dirección actual y su responsabilidad, de terceros adyacentes o sustitutos, si la asistencia auxiliar de terceros esta regularizada legalmente por un acto jurídico o por el tiempo que se ha venido dándole uso que no haya guardado relaciones con la naturalidad de realizar diferentes tipos de rápidos (Vilela, s.f., p.2).

#### b. Retribución:

Quien hace la acción de elaborar una remuneración para el locador por todos aquellos servicios que esta persona le ofrezca para su prestación de tarifas de carácter profesional o por su formación empírica dentro del uso, para establecer en relación a la prestación de servicios. Dentro de esta ley, en el momento de ejercer esta remuneración adopta el nombre de Honorario, asegurándose que este debe cumplir con los requisitos que se crean importantes por las cuantías de dinero que equivalgan sus servicios (Vilela, s.f., p.2).

#### c. Prestación de servicios autónomos:

Entre tantas definiciones que existe sobre la locación de servicios, destacamos principalmente la que está inscrita formalmente dentro del Código Civil la cual señala que el locador se somete, sin que se subordine al comitente, a brindarle sus servicios.

Los beneficios y servicios que realiza pacíficamente el locador, mismo que queda emancipado, para convertirse en autónomos, debido a no está normado en base a la dirección de quien realiza los contratos no puede cruzar sus obligaciones como otras labores y es justamente en este punto donde nos podemos dar cuenta el lugar en donde se encuentra la principal diferencia entre este tipo de acto jurídico con relación a un acto jurídico de trabajo (Vilela, s.f., p.2).

#### 1.3.4. DEFINICION DEL DERECHO LABORAL

El Derecho Laboral es un derecho que vela por que se cumplan los beneficios de los trabajadores, al mismo tiempo ocupa su tiempo para investigar hasta encontrar el equilibrio de circunstancias de producción, capital y trabajo, al acreditar que los cimientos que tienen el empleo y la productividad acepten un estatus de vida que se acomode a las necesidades del trabajador y su familia.

El Derecho Laboral, partiendo desde el punto de vista jurídico, es la recopilación de leyes que pone orden todas las diferentes situaciones laborales con la intención de alcanzar equilibrio el jefe y el trabajador (Sanroman, 2009, p.6).

#### 1.3.5. REQUISITOS

- El vínculo laboral, es la prestación de un trabajo que relaciona en cuanto derechos y obligaciones a las personas que suscriben el contrato, de tal manera el trabajador está comprometido a cumplir con las labores encomendadas por el empleador, teniendo como contraprestación una suma de dinero, el trabajador no puede delegarle el cumplimiento de sus labores a una tercera persona (Reyes, 2012, p. 25).
- Cuando se menciona el termino subordinación está referido a el nivel jerárquico superior que tiene el empleador frente al trabajador sin afectar los derechos del mismo, el empleador encarga labores al trabajador quien bajo su supervisión y fiscalización realiza su trabajo, para lo cual se tienen que tener en cuenta cuáles son sus capacidades y destrezas (Reyes, 2012, p. 25).
- Como resultado de las prestaciones laborales se le brinda al trabajador el pago de una suma de dinero con la denominación de salario que representa el reconocimiento a su fuerza de trabajo, dicho salario se da periódicamente (Reyes, 2012, p. 25).

#### CONTRATO DE NATURALEZA LABORAL

Dentro del derecho laboral las diferentes legislaciones internacionales como naciones establecen los márgenes que enmarcan los contratos de trabajo para lo

cual se busca identificar que es propiamente este tipo de contratos y como está estructurado

Una de las definiciones más clara es la que lo configura como un acuerdo personal de servicios entre las partes de acuerdo a las voluntades de ambas regulando las prestaciones para lo cual adopta el nombre de trabajador el que realiza dichas prestaciones, una de las características notorias es el grado de subordinación en la relación entre las dos, obteniendo como beneficio el pago monetario según conste en el contrato realizado.

Una de las normas que recoge efectivamente esta afirmación es Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en la que podemos observar no sólo características claras que nos permitan identificar cuando estamos frente a una relación laboral, de la misma manera también hace mención de que se considera como contrato de trabajo de un plazo indeterminado toda prestación que se realice bajo una relación de subordinación frente al empleador y se presenten pagos dinerarios como resultado de dicha prestación (Vilela, s.f., p.1).

- a. Existe producto de la relación entre empleador y trabajador, un carácter de sujeción.

Entendiendo por el enunciado mencionado que para que se pueda configurar o acreditar la existencia de una relación de naturaleza laboral se deberá tener en cuenta la presencia de subordinación que el trabajador tiene frente al empleador, esto no quiere decir que con la existencia de dicho sometimiento el trabajador pierda personalidad, es decir que se considera como una subordinación jurídica, ya que el trabajador no pierde ninguno de sus derechos inherentes a él y que la legislación le reconoce dentro de la constitución (Boza, 2014, p.13).

- b. Se produce una manifestación de ajenidad.

Por ende se instituye que si bien es cierto que el trabajo realizado por la persona natural que brinda sus prestaciones se podrían generar ganancias, estas estarían ajenas al trabajador y pertenecerían directamente al empleador, esto quiere decir que el resultado del trabajo realizado es exclusivamente del empleador, en vista de que el trabajador será retribuido monetariamente por la función que realiza,



esto en cierta manera protege al trabajador en el caso en que como producto de su trabajo la persona que contrato sus servicios y es su empleador no reciba ninguna ganancia o dicha actividad no produzca los resultados deseados o esperados, ya que estaría de todas formas obligado a retribuir el dinero correspondiente al trabajador por su función cumplida (Boza, 2014, p.13).

- c. la disposición del trabajador a cumplir con la prestación de servicios y la exclusión voluntaria de las ganancias producidas como resultado del trabajo.

Dicha característica tiene que constar en el contrato en el que las partes tanto empleadora como trabajadora van a suscribir, siendo propiamente un elemento del contrato refleja la voluntad del trabajador de forma libre y explícita como consecuencia de la relación de naturaleza laboral que se sustenta en el contrato (Boza, 2014, p.14).

- d. A la naturaleza de la relación laboral se le atribuye una finalidad monetaria.

Cuando se habla de la finalidad económica del contrato de naturaleza laboral no solo se alude al pago o retribución que el empleador se compromete a realizar a favor al trabajador por las prestaciones de un servicio, sino que a su vez el trabajador busca obtener una ganancia propia del trabajo ejercido por la persona contratada, de lo cual se puede colegir que al suscribir dicho contrato laboral este manifestaría una cualidad onerosa ya que se generan por ambas partes compensaciones dinerarias como resultado de la relación en sí, prohibiendo de esta manera cualquier condición de naturaleza gratuita (Boza, 2014, p.14).

### 3.1.1. PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO LABORAL

Para desarrollar y determinar cuáles son los principios en los que se basara el derecho del trabajo resaltamos el estudio realizado por (Ramos, 1 de setiembre del 2013) en su ensayo que detalla lo siguiente:

- a) PRINCIPIO PROTECTOR

Al principio Protector también se le conoce con el nombre de Principio Tuitivo ya que este Principio Rector es el que infunde todo el Derecho Laboral y se instituye en que deberían siempre existir ideas contrapuestas entre el que emplea y el empleado, sin perder el respeto de este hacia aquella otra persona. Pero eso no es todo para conocer de manera más profunda y entender la importancia de este principio debemos saber que este mismo se divide en tres modalidades:

#### a.1. PRINCIPIO “IN DUBIO PRO OPERARIO.

Adentrándonos a este principio, este señala que en toda relación laboral que se ve con normalidad a diario debe prevalecer que, todo tipo de argumento sea favorable para el trabajador porque se le considera como parte débil cuando se trata de enfrentar a la potestad del empleador, por este motivo es que el in dubio pro operario organiza dentro de sus labores una manifestación general de protección, misma que resulta a favor del trabajador ya que lo considera como si fuera la parte más débil en la relación laboral.

Como dice en la Constitución Peruana, ubicado en el art. 26º en el inciso 3, encontramos al in dubio pro operario, de la siguiente manera: “en la relación laboral, entre otros, se respeta el principio de interpretación favorable al trabajador en caso de vida insalvable sobre el sentido de una norma”. Por consecuente, como en la Legislación del Perú este principio es una norma jurídica, su aplicación es obligada y judicialmente forzosa ya que el juez o el intérprete es quien actúa.

#### a.2. PRINCIPIO DE LA NORMA MÁS FAVORABLE.

Este principio nos habla básicamente que se deberán escoger los mejores beneficios o derechos que sean más conveniente para el trabajador en caso de que nos encontremos frente a un caso donde existan más de una norma aplicable para una misma situación laboral. Pero, deberíamos dejar bien esclarecidos que si el rango y el ámbito; normas de rango semejante, pero de ámbitos distintos y normas de distinto ámbito, no importa porque en cualquier caso de estos que se llegue a presentar, simplemente se deberá aplicar la norma que mayores beneficios le pueda conseguir para el trabajador.

#### a.3. PRINCIPIO DE LA CONDICION MÁS BENEFICIOSA

La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser interpretada en la medida que sea más favorable para el trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar. Se genera cuando emergen nuevas maneras que alteran condiciones de trabajo, de tal manera que, en el instante de su aplicación se llevara a cabo sin la necesidad de producir menosprecio de los derechos del trabajador que se formaban con anterioridad debido a que las leyes no se originan de con el fin de compendiar los derechos de los trabajadores. No es suficiente con nombrar lo que podría ser sino que también estamos en la obligación de dejar algún tipo de constancia una gama requerimientos como: que sean tratados de ser comparadas, en caso se quiera llegar a un acuerdo que genere puntos más beneficiosos para el trabajador; y que se le otorgue algún reconocimiento por su labor, para lo que se necesita que el trabajador tiene que llegar a completar las labores para que pueda reclamar los beneficios de su derecho y para dejarlo un poco más en claro podríamos indicar como extra que el trabajador en cualquier momento, cuando lo crea conveniente, puede llegar a un acuerdo con el empleador para eliminar el derecho correspondiente. Como también, en caso de que el convenio colectivo otorgue más beneficios de los que ya han sido pactados el contrato de trabajo, se escoge aquella condición que sea más beneficiosa para el trabajador. Y para concluir no es posible que se dé una situación en donde la unanimidad en la doctrina haga que se topen dos normas del mismo rango.

#### b) PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Este principio habla sobre que el trabajador en base a ley, en este caso el art. 26° inciso 2 de la Constitución del Perú, mismo que establece que, queda imposibilitado de renunciar a aquellos beneficios ya pactados que resulten a su favor, ya sea por la Constitución, la norma y los convenios, lo que conforma un pilar donde prevalece el derecho del trabajo. En base a este principio es que se ha venido constituyendo la no disponibilidad, por parte del trabajador, y la obligación del empleador es mantenerse al margen del contenido, a sabiendas que toda ley o norma laboral lleva la potestad de ejecutar por padecer de un

mandato imperativo. Sin embargo, no especifica un artículo concreto donde fundamente que los convenios colectivos son fuente del Derecho del Trabajo.

#### c) PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE RELACIONES LABORALES

Cuando nos referimos sobre el contrato de trabajo como cimiento para adentrar al derecho de trabajo, no estaríamos hablando de un contrato casi igual o bien parecido al contrato al que ya está inscrito en el Código Civil, mismo que trata de proteger las posiciones de cada persona involucrada como, por ejemplo. Los contratantes y en ese modo se tiene en cuenta la búsqueda de su leal cumplimiento.

Según Zavala, se tiene que hacer uso de “un esquema distinto en el cual el empleador y el trabajador ponen punto final a la relación laboral continua mientras que este segundo no declare en la manera antes vista por la ley, su buena voluntad de acabar con el contrato de trabajo; a menos que este genere hechos que su desempeño sea poco probable que prospere o quizás que no sea compatible la interacción con la otra parte. Desde este punto de vista, la conexión laboral no será pausada mientras que el trabajador no declare en la forma prevista por la ley, así como también el empleador no tendrá la capacidad de culminar el contrato de trabajo porque no se termina a menos que sea una causal establecida en ley.

#### d) PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD

Es aplicable la primacía de la realidad cuando hay dudas o incertidumbres en relación a los hechos y los documentos que se presentan en la declaración de tal manera entre las distintas definiciones que se recogen sobre este principio se puede colegir que cuando las situaciones controversiales que se presentan manifiesten puntos discordantes de lo que sucede en la realidad y lo que está establecido mediante un contrato que suscribieron las partes laborales, la norma ampara que se debe prevalecer la práctica y los hechos.

Con el pasar y la evolución de la normativa se da el reconocimiento de los derechos laborales y por ende se empiezan a crear mecanismos y principios como este que buscan proteger al trabajador y desenmascarar aquellas simulaciones que encubren la relación laboral que se da mediante un contrato de esta naturaleza, ubicando esta relación en otras materias para de esta forma evadir el reconocimiento y pago de los beneficios laborales correspondientes, la imposición de este principio se hizo firme en vista de que este tipo de situaciones de simulaciones se empezó a incrementar.

En el caso antes mencionado también se señala que a forma de encubrimiento los empleadores realizan contratos similares a los de trabajo, que cumplan con algunas características pero que no reconozca beneficios laborales, como en el caso de los contratos de locación de obra, servicios, entre otros.

Para tal efecto el objetivo de considerar este principio es restarles importancia a los documentos que de forma fraudulenta simulen o encubran una relación laboral, por consiguiente, evadiendo la responsabilidad de reconocer garantías y los derechos de los trabajadores. En ese sentido un autor destacado menciona que comprobar la existencia de un vínculo laboral no se basa precisamente en lo que las partes laborales puedan llegar a acordar en el contrato que suscriben, sino que se fundamenta de manera más precisa en la realidad, los hechos y la práctica, circunstancias vividas dentro del vínculo laboral. De la misma forma se concreta que toda la normativa sobre el derecho laboral con el cambiar de la realidad social se hace aplicable con carácter jurídicamente objetivo y que es independiente al tipo de contrato que se suscriba dando inicio al vínculo entre ambos (Plá, 1978, p.244).

El asunto de la verdadera situación (o principio de primacía de la realidad) es un mecanismo dentro del proceso que debe aplicar el juez encargado en el momento de dar una decisión que solucione la controversia dentro del mismo proceso laboral; por ello para utilizar este principio no se manifiesta como fundamento subjetividades, sino circunstancias objetivas, por esto mismo una vez que los actos son acreditados, estos no podrán quedarse sin efectos por la presentación de documentos o formalidad alguna (Montes, 2004, p. 341).

Por otro lado, hablando del mismo principio la ley señala que la primacía de la realidad no tiene alguna incidencia en el ámbito penal, esto quiere decir que aún no se ha establecido en nuestra legislación alguna sanción normativa, por lo que no sería materia punitiva. a su vez la ley solo pide la aplicación de este principio en tanto se busque el reconocimiento de la relación de naturaleza laboral mas no sería una sustitución o materia de una nueva reformulación del contrato ya suscrito de forma que no cambia la naturaleza de tal ya sea en el ámbito civil, comercial y otro, tampoco se puede intentar formar una relación nueva al concluir o extinguir la previa (Arbulú, 2005, p.233).

#### e) PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

Identificando las circunstancias en las que se desarrolla este principio se afirma que razonabilidad que toda persona natural en todas sus relaciones incluso en las laborales debe regirse por la justa razón, este principio sirve como una restricción flexible y adaptable que se tiene en cuenta para su aplicación cuando la norma rígida establecida no sea precisa, o necesite adaptarse a las situaciones, en vista de que la norma no puede eludir los diferentes casos que se presentan en la realidad social de tal manera.

Por lo general se puede aplicar este principio a las situaciones que se presentan de forma conflictiva entre los trabajadores y los empleadores para buscar una solución razonable que se adecue a las circunstancias del conflicto laboral presentado, para lo cual ambas partes los trabajadores como los empleadores deben presentar sus pretensiones con criterios razonables y que generen claridad para poderlos ofrecer, cuando existe falta de criterio de razón manifestado por las dos partes laborales, se generan perjuicios y daños afectando a todos los involucrados por eso se llama a los mismos a analizar las situaciones y buscar soluciones favorables rápidas y eficaces para resolver las controversias laborales que se puedan dar, evitando de todas formas las huelgas, tomas de establecimientos de los centros laborales, entre otros.

#### f) PRINCIPIO DE BUENA FE

Este principio se fundamenta en la conducta y actitud que mantienen los trabajadores y los empleadores, rigiéndose por valores éticos y morales de integridad completa, teniendo en cuenta que esta normado que ambos deben actuar de buena fe.

La buena fe del trabajador se manifiesta a través de su conducta cuando realiza la prestación laboral, es decir que cumple sus funciones de forma correcta y concreta, logrando los resultados esperados, de la misma manera el empleador debe mostrar su buen fe brindándole a sus trabajadores oportunamente sus salarios y los beneficios que la ley le reconoce en protección de sus derechos, por otro lado la mala fe se presenta cuando el empleador encubre la relación laboral o exige obligaciones que distan del contrato laboral suscrito.

#### g) PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

La discriminación como si, es el trato diferente o desigual marcada entre las personas, dentro del ámbito laboral se entiende como la actitud de desigualdad del empleador hacia sus trabajadores o viceversa.

La ley que protege al trabajador y sus derechos señala que bajo el principio de no discriminación esta rotundamente prohibido de todas las maneras las acciones de discriminación por motivos de religión, sexo, genero, estado civil, discapacidad, entre otros, por otra parte, señala que no se configura como materia de discriminación las directivas positivas dirigidas por la legislación peruana que se dan con la finalidad de equiparar las desigualdades de los diferentes grupos sociales.

## CAPÍTULO II

### CASO PRÁCTICO

#### 2.1. Planteamiento del Caso

Algunas manifestaciones del tema central de investigación se ven así mismo en la sentencia que se analizara para complementar la argumentación del presente trabajo de investigación, consecuentemente presentando las motivaciones correspondientes sobre la relación laboral y su diferencia con la relación civil y su probanza.

PRIMERA INSTANCIA

EXP. N° : 8016-2017-0-1801-JR-LA-09

DEMANDANTE: MOROTE BONADONA, MAYRA LORENA

DEMANDADO : DIRECTO PERÚ SAC

IMPACTO DIRECTO SAC

MATERIA : RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y OTROS

SECRETARIO : MEDINA CERVANTES, CARLOS JAIRO

Demanda

La demandante Mayra Lorena Morote Bonadona interpone demanda en contra de Impacto Directo S.A.C. y Directo Perú S.A.C., sostiene que mantuvo una relación laboral con esta durante el periodo del 21 de marzo del 2016 hasta el 26 de enero del 2017, sustentando que sí se configuran los elementos correspondientes a una relación laboral, exigiendo que dicha relación sea reconocida como tal y por consiguiente se ordene por esta vía el pago de los beneficios sociales reconocidos por ley, así mismo también exige ser restituida en su puesto de trabajo, alegando haber sido despedida arbitrariamente sin ninguna motivación o causal justificada respecto a ley, y a consecuencia de dicho despido se vio perjudicada patrimonial y moralmente por lo que pide que se le otorgue una



indemnización por lucro cesante y daño moral, o se le otorgue una indemnización por despido arbitrario, más intereses legales, costos y costas del proceso. Ampara su demanda en la Constitución Política del Perú, en la Ley N° 29497, en el Decreto Legislativo N° 728 y normas conexas.

#### Contestación de la demanda

La demanda Impacto Directo S.A.C. y Directo Perú S.A.C., realiza su descargo en el que señala que si mantuvo una relación con la demandante Mayra Lorena Morote Bonadona pero que dicha relación tiene carácter contractual mediante un contrato de locación de servicios mas no es una relación laboral y niega la existencia de los elemento que acrediten tal relación como lo son la subordinación, también hace mención que si no se acredita la relación laboral, los derechos derivados del mismo no serían amparados esto respecto a los beneficios sociales, la demandante tampoco acredita cual sería la causal del despido nulo que alega, por lo que no se podría configurar el daño causado por tal.

## **2.2. Síntesis del caso**

La instancia judicial inicia describiendo que la finalidad de los procesos es aclarar incertidumbres para lograr la paz social, siguiendo con la materia a tratar durante el proceso menciona que corresponde al trabajador probar la prestación personal de los servicios, la fuente normativa de los derechos distintos a los legales, la causal de nulidad, el acto hostil o el daño alegado; mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las obligaciones contractuales y las contenidas en las normas legales, el motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido.

La controversia versa sobre si la relación entre los intervinientes configura una relación de naturaleza laboral, y de ser el caso señalar si en la extinción de esta se habría manifestado un despido nulo, así como determinar los adeudos derivados de la omisión en el pago de remuneraciones y de los beneficios constituidos por ley, también se debe pronunciar sobre si corresponde disponer el

pago por concepto de lucro cesante y daño moral en favor del demandante, considerando el primero en un contexto de reposición del demandante.

Aclarando la controversia central se determina que no es punto de discusión que la demandante prestó servicios para las empresas demandadas entre el 21 de marzo del 2016 hasta el 26 de enero del 2017, pero debe verificarse la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo para acreditar la relación contractual de naturaleza laboral, por lo tanto el juez será el encargado de definir la naturaleza de la relación bajo el principio de primacía de la realidad, en tanto que si bien es cierto que la ley actual le permite al sector público y privado mantener relaciones contractuales bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios no personales, mantener una relación laboral encubierta como un contrato de naturaleza civil o bajo cualquier otra denominación sería reconocido por el juez como de naturaleza laboral al configurarse los elementos esenciales del mismo.

En cuanto al pronunciamiento sobre la excepción de caducidad interpuesta por la demandada se desarrolla que dicha excepción es la pérdida del derecho por no haberse propuesto la pretensión procesal dentro del plazo señalado por ley. La demandada fundamenta que al terminarse la prestación de servicios por la demandante el 26 de marzo del 2017 y presentándose la demanda el 04 de abril del 2017, habría transcurrido 68 días y que según el artículo 36° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece el plazo de treinta (30) días de producido el hecho para accionar judicialmente en el caso de nulidad de despido

De lo alegado anteriormente se contrapone que si bien es cierto que la ley brinda un plazo de 30 días para efectuarse dicha excepción, también se presentan supuestos que suspenden el plazo de caducidad, enfocado en el caso en concreto el supuesto aplicable es cuando hay falta de funcionamiento del Poder Judicial, estableciendo que no hay Despacho Judicial los días sábados, domingos y feriados no laborables y los de duelo nacional y judicial; asimismo por el inicio del Año Judicial y por el Día del Juez u otras situaciones que por caso fortuito o fuerza mayor impidan su funcionamiento, adicionado el artículo 28° del Decreto

Legislativo N° 910 – Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador que señala que en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes presenta la solicitud de Audiencia de Conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento. Por lo tanto al terminarse la prestación de servicios el 26 de enero del 2017 y habiéndose realizado la solicitud de conciliación ante las autoridades administrativas de trabajo y estando esta solicitud debidamente acreditada, el plazo de caducidad se encontraba suspendido hasta el 17 de marzo del 2017, habiendo transcurrido un total de 25 días hábiles entre la fecha de cese y la interposición de la demanda, por consiguiente se declara infundada la excepción de caducidad deducida por la demandada al no haberse vencido el plazo previsto en la ley ya mencionada.

El contrato de trabajo es un acuerdo voluntario que produce efectos jurídicos entre trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de la fuerza de trabajo de una parte, mientras que el pago de una remuneración y las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar corresponden a la otra. Así como una relación de subordinación conforme se desprende del artículo 4° del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral.

El contrato de locación de servicios es la prestación de servicios en forma independiente, sin presencia de subordinación, el locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones pactadas exclusivamente en el contrato y no puede estar sujeto a horario, a seguir normas o directrices emanadas de su comitente, no recibe sanciones disciplinarias por parte del comitente.

El principio de primacía de la realidad señala que aun cuando exista un contrato de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato, esto es, la preeminencia de la realidad sobre lo estipulado en el contrato.

Teniendo en cuenta que si no se prueban los hechos que sustentan la pretensión, la demanda será declarada infundada, si en el proceso no se logra acreditar los hechos que se indican como sustento de las pretensiones, aunque sean ciertos y coincidan con los que hayan ocurrido en la realidad, la demanda será desestimada porque el Juzgador conoce del proceso a través de las pruebas

actuadas, sin suplir la actividad probatoria de estas, no resulta posible determinar la existencia de una relación laboral, así como la existencia de adeudos laborales en favor de la actora, y carente de objeto emitir pronunciamiento respecto a la pretensión de declarar la configuración de un grupo de empresas por parte de la demandada, deviniendo en infundada la demanda.

Habiéndose determinado que no procede amparar la demanda interpuesta, se exonera al demandante del pago de las costas y costos del proceso, ya que si es cierto que supera las 70 URP como cuantía del petitorio que exigen el pago de costos y costas de parte del demandante pero señala que hubo motivos razonables para demandar, teniendo en cuenta que la actora ha fundamentado haber sostenido una relación laboral con el demandado, escenario en cual es legítimo acudir al órgano jurisdiccional a fin de que se otorgue tutela, y en tanto la resolución del presente se orienta no a la negación de los hechos expuestos, sino a su falta de acreditación

FALLO: Declarando INFUNDADA LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD DEDUCIDA POR LAS CODEMANDADAS, e INFUNDADA la demanda interpuesta por MAYRA LORENA MOROTE BONADONA contra DIRECTO PERÚ SAC, e IMPACTO DIRECTO SAC sobre RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL Y OTROS. En consecuencia, se absuelve de la instancia a las empleadas. Sin costas ni costos del proceso.

## SEGUNDA INSTANCIA

Argumentos de la apelante

Pretensión Impugnatoria Principal Nulificante (Primer agravio):

La motivación de las resoluciones judiciales constituye un principio y derecho de la función jurisdiccional, consagrado en el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política, norma constitucional que ha sido recogida en el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, inciso 6 del artículo 50° e inciso 3 del artículo 122° del Código Procesal Civil, cuya contravención origina la nulidad de la resolución, conforme lo disponen las dos últimas normas adjetivas señaladas. Es esencial en los fallos, ya que los justiciables deben saber las razones por las

cuales se ampara o desestima su pedido, ya que a través de su aplicación efectiva se llega a una recta Administración de Justicia.

En consecuencia, de lo expuesto puede colegirse con claridad que, en la apelada, sí se ha efectuado el análisis de la prestación de los servicios, señalando la Jueza de la Causa que la resolución sería expresada las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de conformidad con el Art. 197 del Código Procesal Civil; por lo que, los argumentos expuestos por la demandada en el sentido de que la sentencia carecería de motivación y vulneración del debido proceso, no resulta amparable. Por los motivos antes mencionados se debe de desestimar como agravio lo alegado en este extremo por la demandada.

Pretensión Subordinada Revocatoria (Segundo agravio):

Es desde esta óptica y dentro de este marco doctrinal y legal que se debe concluir que en el caso de autos se ha presentado una discordancia entre lo señalado por las demandada en sus contestación de demanda y lo que ocurrió efectivamente, siendo que la calificación de una situación o relación jurídica de una manera que no guarda conformidad con su naturaleza provoca el sometimiento de un régimen jurídico que no es el pertinente y que para resolver casos como el planteado, el Derecho del Trabajo ha construido el Principio de la Primacía de la Realidad por el que como reza un clásico aforismo del Derecho Civil “las cosas son lo que su naturaleza y no su denominación determina” y que el Juzgador debe hacer prevalecer la realidad sobre la apariencia y considerar el acto como inválido.

En consecuencia, advirtiéndose que en la realidad la demandante, desempeña funciones de carácter laboral, se deduce que las demandadas han transgredido la vocación de permanencia del contrato de trabajo, que es un derecho fundamental específico laboral que se encuentra implícito en el artículo 22 de la Constitución Política del Estado; por lo que, se debe entender que las partes mantuvieron una relación laboral bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado desde el 21 DE MARZO DE 2016 HASTA 26 DE ENERO DEL 2017. Por los fundamentos antes expuestos se debe amparar el agravio de la apelante y se debe de proceder a analizar si le corresponde a la demandante las demás pretensiones que solicita.

## Nulidad de despido

La demandante alega que su despido configura una notoria discriminación por sus empleadores en vista de que es madre soltera y alega tener un tipo de cáncer, acreditando lo mencionado con documentación medica pero la cual respecto a ley no cumple con la justificación necesaria para que se determine que la causal fue discriminación, por lo consiguiente se debe desestimar dicha pretensión.

### Despido Incausado y pago de remuneraciones devengadas:

En tal sentido, si bien es cierto que se produjo una afectación del derecho al trabajo de la actora por el despido incausado que sufrió; sin embargo, de acuerdo a los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional, -los cuales forman parte de una consolidada Doctrina Jurisprudencial-, así como los criterios más recientes de la Corte Suprema de Justicia de la República, no corresponde amparar en esta instancia la pretensión del pago de remuneraciones devengadas por el período comprendido desde el despido hasta la fecha de la reposición efectiva, dado que como ya se indicó las remuneraciones de todo trabajador representan una contraprestación por las labores efectivamente realizadas, servicios efectivos que en el caso de autos no se prestó y atendiendo además que no procede demandar el pago de remuneraciones devengadas en el caso del despido incausado; por lo que debe desestimar dicha pretensión.

### Indemnización por daños y perjuicios

Siendo que se ha determinado que el despido sufrido fue un despido incausado, habiendo sido violado su derecho al trabajo; por consiguiente, es válido para calificar la conducta antijurídica de la demandada, por cuanto esta se produce “no sólo cuando se contraviene una norma prohibitiva, sino cuando la conducta viola el sistema jurídico en su totalidad , en el sentido de afectar los valores y principios sobre los cuales se ha construido el sistema jurídico” (Taboada- 2001), siendo que en el caso específico, se ha determinado que el despido del que fue objeto la actora, implicó una afectación a sus derechos constitucionales laborales; por lo que, efectivamente, se ha acreditado una conducta antijurídica de la demandada en agravio de la actora, al no respetar su derecho al trabajo, en el sentido de

respetar su derecho a la conservación del empleo; derecho que se encuentra sustentado en el principio de continuidad del contrato laboral previsto implícitamente en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado.

Con relación al lucro cesante

Esto significa que el cálculo se efectuara respetando la naturaleza de los conceptos remunerativos los mismos que son distintos a los montos indemnizatorios, por lo cual debemos proceder con una valoración equitativa respecto a la magnitud del daño ocasionado, en éste caso la pérdida del puesto de trabajo viéndose privado de su sustento básico; por tanto ésta debe obedecer a un criterio que permita al trabajador un mínimo de resarcimiento ante el daño sufrido; en tal sentido, en cuanto al monto del lucro cesante, debe ordenarse pagar por dicho concepto la suma de S/ 20,000.00 Soles; debiéndose estimar la pretensión de la demandante con relación a la indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante; puesto que estimamos que dicho monto antes señalado cumple con resarcir el daño alegado debiendo destacar que el monto de este concepto si bien está relacionado con la remuneración dejada de percibir en un porcentaje aproximado, solo sirve como un referente o parámetro, máxime si se tiene en cuenta que éste busca reparar un daño y no sustituir como si fueran remuneraciones devengadas.

Respecto al daño moral

Es uno de los múltiples daños sicosomáticos que pueden lesionar a la persona, al afectar la esfera sentimental del sujeto en su expresión de dolor, sufrimiento (por lo tanto para efectos de su cuantificación debe recurrirse a los artículos 1322° y 1332° del código civil) que en este caso en concreto resulta evidente que la demandante ha sufrido aflicción psicológica causada por el despido como lo siente cualquier ser humano que se ve privado sorpresivamente de aquello que lo permite cubrir sus necesidades básicas y las de su familia.

Por daño moral en S/ 10,000.00 soles (diez mil soles), basada en la fundamentación legal antes señalada, al haberse dado por cierto el incumplimiento señalado.

#### Reintegro de Remuneraciones:

Es pertinente mencionar que no se encuentra en controversia que el sueldo básico de la demandante fuera S/2,000.00 Soles, pero no existe documento alguno de que las comisiones fueran recibidas de manera constante, por lo que los beneficios sociales van a ser calculados teniendo en consideración la remuneración básica de la demandante.

#### Gratificaciones

La parte demandante solicita en la demanda el pago de las gratificaciones. Siendo que la parte demandada no ha acreditado el pago de las gratificaciones, por lo que es procedente la pretensión de la demandante, en tal sentido se procede a liquidar.

#### Compensación por Tiempo de Servicios:

Los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho, además, a la compensación por tiempo de servicios, con arreglo a las normas del régimen común, computada a razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias.

Cabe precisar que en líneas precedentes se está ordenando la reposición de la demandante, en tal sentido la demandada debe de depositar en la entidad bancaria la Compensación por Tiempo de Servicios antes mencionada.

#### DECISIÓN:

REVOCAR la Sentencia N° 176-2018-9°JET, en el extremo que declara infundada la demanda; reformándola DECLARANDOLA FUNDADA EN PARTE, en consecuencia:

1. Reconocer la relación laboral bajo la modalidad de contrato a plazo indeterminado de la demandante desde el 21 DE MARZO DE 2016 HASTA 26 DE ENERO DEL 2017.



2. Infundada la demanda de Nulidad de despido por discriminación.
3. NULO EL DESPIDO POR INCAUSADO y ORDENO su Reposición a la empresa DIRECTO PERÚ S.A.C. en sus labores habituales, en el término de 24 horas, bajo apercibimiento de multa, compulsiva, sucesiva y progresiva hasta el cumplimiento efectivo del mandato. Infundada la demanda de remuneraciones devengadas.
4. Carece de objeto pronunciarse por la pretensión subordinada de Indemnización por despido arbitrario.
5. Ordenar que las codemandadas de manera solidaria paguen a favor de la demandante, dentro del tercero día de notificados con la presente sentencia, la suma de S/. S/34,420.00 (TREINTA Y CUATRO MIL CUATROSCIENTOS VEINTE SOLES CON 00/100 CENTIMOS) por los conceptos estimados e indicados en la parte considerativa. Más intereses legales, que se liquidarán en ejecución de sentencia.
6. CUMPLA LA DEMANDADA CON DEPOSITAR EN LA ENTIDAD BANCARIA LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, ascendente a la suma S/850.00 Soles a favor de la demandante.
7. Infundado el pago de Utilidades.
8. CONDENAR A LA DEMANDADA AL PAGO DE COSTOS Y COSTAS, que se liquidarán en ejecución de sentencia.

CONFIRMAR la Sentencia N° 176-2018-9° JET, contenida en la Resolución N° 5, de fecha 27 de junio del 2018, en cuanto declara: INFUNDADA LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD DEDUCIDA POR LAS CODEMANDADAS.

En los seguidos por MAYRA LORENA MOROTE BONADONA contra el DIRECTO PERU S.A.C. y IMPACTO DIRECTO S.A.C.; sobre Reconocimiento de Vínculo Laboral, pago de Beneficios Sociales y otros; y los devolvieron al 9° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.

### **2.3. Análisis y opinión crítico del caso**

Del trabajo de investigación y de todos los datos recogidos se puede colegir que es importante saber interpretar la norma respecto a lo laboral en vista de que el derecho al trabajo es reconocido internacionalmente y cualquier daño causado afecta directamente al trabajador, así mismo debería reglamentarse una sanción para aquellas entidades o empresas que hacen un mal manejo de la aprobación que les da la legislación peruana para realizar contrataciones de naturaleza civil y encubren con esto un contrato que propiamente en la práctica es de carácter laboral, perjudicando directamente al trabajador, evadiendo responsabilidades que debe cumplir.

## **CAPITULO III**

### **ANALISIS JURISPRUDENCIAL**

#### **3.1 Jurisprudencia Nacional**

1. Expediente N° 00018-2016- PA/TC.

Gregorio Ernesto Ipanaque Sernaque, interpone demanda de Amparo contra la Municipalidad Distrital de Catacaos, a fin que se le reponga en el cargo de Policía Municipal, el demandante señala que fue contratado por contratos de naturaleza civil, locación de servicios, pero en realidad realizaba labores de naturaleza permanente, por lo que sus contratos de locación han sido desnaturalizados.

En primera instancia el Juzgado Mixto de Catacaos declaro infundada la demanda por no tener suficientes medios probatorios.

En segunda instancia la Sala Superior, revoco la apelada y reformándola la declaro improcedente la demanda.

Ante lo cual el demandante inicia el proceso de amparo, ante el Tribunal Constitucional y este resuelve, declarar Fundada la demanda, en consecuencia, Nulo el despido arbitrario del demandante y ordena su reposición en el plazo de dos días.

## 2. Casación N° 8171-2015- Callao.

Guadalupe Teresa Loayza Daniel Leiva, sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios y pago de beneficios sociales, contra el Gobierno Regional del Callao.

En primera instancia el 1° Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao, declaró fundada la demanda.

En segunda instancia la Sala Permanente de Trabajo de la misma Corte Superior, confirmó la sentencia que declaró la existencia entre las partes de una relación laboral de naturaleza indeterminada en el régimen laboral de la actividad privada.

El Procurador del Gobierno Regional del Callao interpone recurso extraordinario de casación y la Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación, en consecuencia, no casaron la sentencia de vista.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL CASO**

### **Conclusiones**

Entre los principios del Derecho, en el ámbito del Derecho Laboral, podemos encontrarlas en el la Ley Procesal de Trabajo (Ley 26636); la Ley Orgánica del Poder Judicial, La ley General de Procedimientos Administrativos, el Código Procesal Civil e incluso el Código Civil y en nuestra norma suprema La Constitución Política del Perú.

Debemos entender por principios laborales, como directrices que tienen una función fundamental en el Derecho, en este caso, el principal principio que rige el trabajo es la primacía de la realidad.

Este principio nace, debido a que muchas veces el trabajador que se contrata mediante un contrato de locación de servicios, pero que es tratado como un trabajador subordinado; ahí es donde entra a tallar este principio esto debido a que lo hechos deben prevalecer antes que los documentos.

Este principio de, se encuentra consagrado en la Ley General del Trabajo en su título preliminar y en el Decreto Ley 910 (Ley de la Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador).

Es importante señalar que el reconocimiento que le da la ley a los derechos de los trabajadores ha ido tomando más fuerza y la protección es mayor frente a las distintas manipulaciones que muchos de los malos empleadores pudieran realizar en perjuicio directo del trabajador de la misma manera también se habla de la aplicación del principio de primacía de la realidad cuando sea justificado de

acuerdo a cada caso determinado, teniendo en cuenta las características, requisitos y demás para acreditar dicha decisión.

Respecto al caso analizado se considera correcto el fallo final de la apelación de sentencia en primera instancia en vista de que como lo menciona la ley, es de criterio del Juez establecer si se encuentra frente a una relación contractual de naturaleza laboral o civil, teniendo en cuenta todos los medios probatorios de ambas partes procesales, pero que dichas pruebas tienen que cumplir con la finalidad de dar certeza sobre lo afirmado en cada alegato sustentando la teoría del caso, en vista de que las pruebas no eran ciertas y fácticas se determina fundada en parte reconociéndole a la demandada algunas de las pretensiones que exige y desestimando otras que no pudieron comprobar o sustentar mediante pruebas.

## Recomendaciones del caso

Al analizar el presente trabajo, se puede ver los diversos vacíos legales y problemas que se presentan; ante ello, se recomienda que:

Realizar charlas de capacitación para jueces laborales, a fin de que toman una decisión fundada en derecho y que se encuentre motivada teniendo en cuenta el principio de primacía de la realidad.

Así mismo capacitar a los abogados especialistas en el Derecho laboral, a fin de que, conozcan las diversas interpretaciones jurídicas que se pueden realizar.

Del trabajo de investigación y de todos los datos recogidos, se puede COLEGIR que es importante saber interpretar la norma respecto a lo laboral, en vista que el derecho al trabajo es reconocido y exigido internacionalmente y cualquier daño causado afecta directamente al trabajador; así como, debería REGLAMENTARSE una sanción para que aquellas entidades o empresas que hacen un mal manejo de la opción que les da la legislación peruana para realizar contrataciones de naturaleza civil y, encubren con esto un contrato que propiamente en la práctica es de carácter laboral, perjudicando directamente al trabajador, EVADIENDO RESPONSABILIDADES, que se deben cumplir como empleador. Inclusive sería bueno DIFERENCIAR AL EMPLEADOR QUE INCUMPLE por DESCONOCIMIENTO, del que incumple por DECISIÓN, a este último previa modificación del CODIGO PENAL, se le debería PROCESAL PENALMENTE por SIMULACIÓN O FRAUDE en las contrataciones, y así como existes la EVASIÓN TRIBUTARIA, se debería TIPIFICAR el DELITO DE EVASION DE DERECHOS LABORALES.

Por lo que queda claro que MI OPINION es que la sentencia correcta es la de la SEGUNDA INSTANCIA, teniendo en consideración que, por los hechos sucedidos por derecho le corresponde tener los beneficios laborales propios de un contrato de naturaleza laboral.



## REFERENCIAS

- Vilela, E. Anna (s.f.). *Contrato de Trabajo y Contrato de Locación de Servicios*, recuperado de: [http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL\\_3\\_1.pdf](http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_3_1.pdf)
- Sanroman, A. Roberto y otro (2009). *Derecho laboral*. México: Editorial Mc GrawHill.
- Boza, P. Guillermo (2014). *Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo*. Lima, Perú: Asociación Civil THĒMIS.
- Reyes, M. Libia (2012). *Derecho Laboral*. México: Red Tercer Milenio S.C.
- Ramos, F. José (1 septiembre de 2013). *Los principios del derecho laboral*. Arequipa, Perú: Instituto de investigaciones jurídicas Rambell, recuperado de: <http://institutorambell.blogspot.com/2013/09/los-principios-del-derecho-laboral-jose.html>
- Plá, R. Américo (1978). *Los principios del derecho laboral*. Segunda edición, Buenos Aires, Argentina: Depalma.
- Arbulú, A. Luis (2005). *La Consideración y Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección del Trabajo*. Perú: Derecho y Sociedad
- Romero, M. Francisco (2004). *El Principio de veracidad o principio de la realidad, en los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano*. Perú: Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
- Ojeda, A. Antonio (1972). *La asimilación por el ordenamiento laboral de la caducidad de derechos*. R.P.S. ns 95

**Referencias Legales:**

Ley Procesal de Trabajo (Ley 26636)

Ley Orgánica del Poder Judicial.

Ley general de procedimientos Administrativos.

Código Procesal civil

Código civil

Constitución Política del Perú.

## **ANEXOS**

Anexo 1.- Expediente Sentencias Judiciales.