



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

### **TÍTULO**

**La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para  
servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADA**

### **AUTORA:**

García Barrionuevo, Sandra Melissa

### **ASESOR:**

Dr. Mayor Sánchez, Jorge Luis

### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**DERECHO LABORAL**

**LIMA – PERÚ**

**2015**

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don  
 (a) García Bamparuevo Sandia Melissa  
 cuyo título es: .....

La desnaturalización del contrato sujeto a modalidad para  
servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima

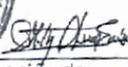
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número)  
Dieciséis (letras).

Trujillo (o Filial) S.S.L. 13 de 07 del 2015

  
 .....  
 PRESIDENTE

  
 .....  
 SECRETARIO

  
 .....  
 X VOCALES

 Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Aprobó	 Vicerrectorado de Investigación
--	---	--------	--	---	--

## **DEDICATORIA**

*El presente trabajo va dedicado a mi madre Rosa Barrionuevo y mi padre Wilson García, quienes son la luz de mi vida y el motivo que me impulsan a seguir cumpliendo mis metas.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a Dios por darme la vida, a mis padres por su constante apoyo en el transcurso de mi vida personal y profesional, asimismo, les agradezco por la educación que me brindaron y por hacer de mí una persona constante y perseverante. Extiendo mi agradecimiento a mi asesor y docente que me ha guiado en el transcurso de este trabajo; a mis amigos, quienes estuvieron conmigo en todo momento brindándome su total apoyo.*

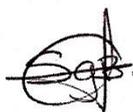
## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo, SANDRA MELISSA GARCÍA BARRIONUEVO con Documento nacional de identidad N° 47865254, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias y Humanidades, Facultad de Derecho – Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asímismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 04 de Julio de 2015



---

SANDRA MELISSA GARCÍA BARRIONUEVO

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “La Desnaturalización del contrato laboral sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de ABOGADA.

La Autora (Sandra Melissa García Barrionuevo)

## INDICE

Carátula.....	1
Página del Jurado .....	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	4
Declaratoria de Autenticidad .....	5
Presentación.....	6
Índice.....	7
Resumen... ..	9
Abstract.....	10

### I) INTRODUCCIÓN

1.1 Aproximación Temática .....	11
1.2 Marco Teórico .....	13
1.3 Formulación del Problema.....	29
1.4 Justificación del Estudio .....	30
1.5 Supuestos u Objetivos de Trabajo .....	30

### II) MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación .....	31
2.2. Métodos de Muestreo .....	31
2.3. Rigor Científico .....	32
2.4 Análisis cualitativo de los datos .....	33

### III) DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS ...

### IV) DISCUSIÓN .....

### V) CONCLUSIONES .....

### VI) RECOMENDACIONES .....

<b>REFERENCIAS</b> .....	42
<b>ANEXOS</b> .....	44

## RESUMEN

Mediante la presente Tesis daré a conocer y analizar cómo se procede a Desnaturalizar los contratos laborales sujetos a modalidad para Servicio específico en la Corte Superior de Justicia Lima, figura que desarrollaré mediante el estudio de expedientes laborales en el Sindicato Mixto de Unidad de Trabajadores del Poder Judicial, que darán a conocer la vulneración de derechos laborales de éstos trabajadores, que, a su vez, cuando firman un contrato de esta naturaleza se encubre un contrato de carácter permanente e indefinido.

Por ello, teniendo como sustento jurídico diversas fuentes de apoyo relacionados a la aplicación de la desnaturalización de la contratación laboral, daré a conocer como se procede a desnaturalizar los contratos sujetos a modalidad para servicio específico, aplicando como diseño de estudio el análisis de casos con enfoque cualitativo.

En tal sentido, mediante el análisis de los expedientes se demostrará la procedencia de la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad para servicio específico, que conlleva a adquirir una relación laboral de carácter permanente, que pese a no estar previsto de forma expresa el plazo límite que tiene el empleador para contratar bajo esta modalidad, se sigue encubriendo una relación indefinida, que transgrede en este caso el derecho al trabajo, es así que se demostrará que los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima vienen siendo contratados de manera irregular con los denominados contratos modales para servicio específico.

### **Palabras Clave:**

Desnaturalización de Contratos sujetos a modalidad, Contrato para servicio específico, Simulación o fraude de normas laborales.

## **ABSTRACT**

Through this thesis I will present and analyze how to proceed to denaturalize the employment contracts subject to modality for specific service in the Superior Court of Justice Lima, a figure that I will develop through the study of labor files in the Union of Workers Unity of Power Judicial, which will announce the violation of labor rights of these workers, who, in turn, when they sign a contract of this nature is covered by a permanent and indefinite contract.

Therefore, having as legal support several sources of support related to the application of the denaturalization of labor contracting, I will explain how to proceed to denaturalize the contracts subject to modality for specific service, applying as a study design the analysis of cases with qualitative approach

In this sense, through the analysis of the files will demonstrate the origin of the denaturalization of employment contracts subject to specific service modality, which leads to acquire a permanent employment relationship, despite not being explicitly provided for the term The limit that the employer has to contract under this modality, continues to be covered by an indefinite relationship, which in this case violates the right to work, so it will be demonstrated that the workers of the Superior Court of Justice of Lima are being hired in an irregular manner with the so-called modal contracts for specific service.

Keywords:

Denaturalization of Contracts subject to modality, Contract for specific service, Simulation or fraud of labor regulations.

## **I) INTRODUCCIÓN**

### **1.1. APROXIMACIÓN TEMÁTICA**

Los derechos laborales se encuentran amparados y protegidos por normas nacionales e internacionales, tales como nuestra Constitución Política, el Decreto Legislativo N° 728, el Texto Único del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97- TR e Instrumentos Internacionales, que han generado el reconocimiento de acciones de garantía y protección ante la vulneración de estos derechos.

Sin embargo, pese a la gama de normas que protegen los derechos laborales de todo trabajador y sobre todo ante la vulneración del derecho al trabajo; la existencia de contratos de trabajo sujetos a modalidad ha generado una serie de conflictos entre la relación laboral de empleador y trabajador en nuestro país durante estos últimos años , como es el caso de los contratos de trabajo sujetos a modalidad para servicio específico en el cual nuestra legislación aún no establece un plazo de máximo de duración, suscitando una serie de demandas laborales en razón de obtener un contrato a tiempo indeterminado mediante la desnaturalización de estos contratos.

En tal sentido, el presente trabajo de investigación realizado en el Sindicato Mixto de Unidad de Trabajadores del Poder Judicial mediante el análisis de expedientes laborales, demuestra la procedencia de la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad para servicio específico para así adquirir una relación laboral de carácter permanente, lo cual conlleva a una contratación a tiempo indefinido, que pese a no estar previsto de forma expresa el plazo límite que tiene el empleador para contratar bajo esta modalidad, existe un encubrimiento de una relación indefinida que transgrede en este caso el derecho al trabajo y los derechos que se desprenden de este, es así que de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima vienen siendo contratados de manera irregular con los denominados contratos de modales para servicio específico.

En el desarrollo de mi investigación abordé conceptos generales sobre derecho del trabajo y las contrataciones laborales, enfocando mi marco conceptual sobre el derecho al trabajo, el contrato de trabajo.

Asimismo, desarrollé el tema de contratos de trabajo sujetos a modalidad como puntos importantes y la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad para servicio específico como punto medular de esta investigación.

En el proceso de mi investigación, efectuado en diversas bibliotecas no obtuve trabajos con el mismo título de tesis, sin embargo, encontré investigaciones similares respecto a mi tema sustancial.

En la Pontificia Universidad Católica del Perú se encontró un trabajo de investigación de posgrado con el título “Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación personal en el Estado” escrito por el autor: Luisa Pamela Beltrán Larco. Elaborado en el año 2013, quien hace mención sobre la contratación de personal para funciones de carácter temporal en la Administración Pública.

Revista de la facultad de Derecho, escrito que tiene como título “Los Contratos temporales: exposición y crítica”, autor: Mario Paco. Elaborado en el año 2012.

Revista Peruana de Derecho de la Empresa N° 58, escrito que tiene como título “Causas de Desnaturalización de los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad en la Legislación Peruana”. Publicado en el año 2005.

## 1.2.MARCO TEÓRICO

En América Latina durante la década del noventa se experimentó por efecto directo de una economía globalizada, procesos de flexibilidad laboral, que en un principio implicaba algo positivo como medio de protección laboral (Pereira d Sousa, 2005, p.93). Sin embargo, en nuestro país en aplicación de esta denominada flexibilidad laboral, se crea el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, norma que introdujo mecanismos de flexibilización laboral mediante la regulación de contratos de trabajo sujetos a modalidad que ya desde la década del setenta se empezaba a reconocer con el Decreto Ley N° 18138 que dictaba normas para el Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo, es así que se empezaba a regular de forma correspondiente sobre las contrataciones de naturaleza temporal o accidental, adhiriéndose los contratos de servicio y de obra.

Según Gómez (2007), “A los contratos indeterminados regidos por el Decreto Legislativo N° 18471 se les contrapuso modalidades contractuales relacionadas con la naturaleza accidental o temporal del servicio a prestar o a la obra a ejecutar”. (p. 126). En América del Sur los contratos temporales se fueron utilizando como un mecanismo de flexibilización, contando con un mayor número de modalidades contractuales temporales, en el cual nuestro país regula estas modalidades como mencioné en el párrafo anterior, puesto que se vienen aplicando estos contratos modales tras la creación de un nuevo puesto, siendo una de las modalidades más utilizadas la de obra o servicio específico.

Esta forma flexible de contratar otorga mayores facultades al empleador, generando cambios salariales y sobretodo fomentando las inversiones privadas, lo cual conlleva a obtener un beneficio para el empleador, sin tomar en cuenta los derechos laborales de los trabajadores que mediante sus contratos laborales buscan obtener un mayor beneficio, puesto que, esta flexibilización laboral conlleva un menor costo de contratación o de protección ante la extinción del vínculo laboral, es por ello que hoy en día los empleadores utilizan este tipo de contratación laboral en desmedro de la contratación a tiempo indeterminado, haciendo uso o abuso de estos contratos, generando una desprotección de los trabajadores frente a la contratación laboral.

(...) En el Perú, la reglamentación es minuciosa, pero permisiva. La apertura de estas nuevas contrataciones y la flexibilidad no han reducido el problema del empleo ni tampoco parecen

haber facilitado la formalización de las relaciones laborales, pues, es necesario revisar los actuales sistemas de contratación temporal. (Toyama, 2015, p.81).

La aplicación de los contratos modales, no solo está perjudicando a los trabajadores de las empresas privadas, sino también a trabajadores del sector público como los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, que encontrándose sujetos al Decreto Legislativo N° 728, están siendo contratados en su mayoría, suscribiendo contratos de trabajo para servicio específico.

Siguiendo con el desarrollo del presente trabajo, debo mencionar el derecho al trabajo, qué es un contrato de trabajo, esto para obtener una noción general y poder llegar al tema sustancial sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad para servicio específico y su desnaturalización.

### **Derecho al Trabajo**

La Constitución Política del Perú, establece en su artículo 2° numeral 15 “Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley el cual se encuentra dentro del Capítulo I de Derechos Fundamentales de la Persona, teniendo su contenido esencial en cuanto a acceder a un puesto de trabajo y de no ser despedido sin causa justa, adquiriendo la calidad de derecho fundamental.

El derecho al trabajo no solo ha sido contemplado en este artículo de la Constitución Política, sino también el artículo 22°, 23°, 24°, 25°, 26°, 27°, 28° y 29°, estableciendo lo siguiente :  
*Artículo 23°.-* El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento de empleo productivo y educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

*Artículo 24°.-* El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

En cuanto a la relación laboral nuestra Constitución establece de forma concreta los siguientes principios en su artículo 26° “ 1) Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2) Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. 3) Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

(...) La Constitución de 1993 sigue reconociendo el principio protector del Derecho Laboral, a través de los artículos 22° y 23°, estableciendo el derecho al trabajo – al igual que el deber – como la una base para el bienestar social y la realización de la persona, así como la indicación del trabajo como objeto de atención “prioritaria” del Estado. Además asegura que dentro de la relación laboral se respeten los derechos constitucionales (Toyama, 2015, p.16). El derecho al trabajo se encuentra amparado por nuestra Constitución siendo uno de los derechos primordiales para la subsistencia de las personas, encargándose el Estado de proteger y velar el cumplimiento debido de este derecho que a su vez se encuentra vinculado directamente con la dignidad de la persona, el tener una vida digna mediante un trabajo libremente escogido con condiciones de trabajo seguras y saludables para éste. Cabe mencionar que este derecho no solo se encuentra tipificado en nuestra carta magna, pues, ha sido recogido en instrumentos internacionales como:

### **Instrumentos internacionales**

#### **- La Declaración Universal de Derechos Humanos**

Artículo 23°.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será contemplada, en caso sea necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

#### **- Convenios con la Organización Internacional de Trabajo**

El Perú ha ratificado diversos convenios con la OIT, en amparo al derecho al trabajo. Entre los convenios fundamentales encontramos: Convenio sobre el Trabajo forzoso, Convenio sobre la libertad sindical y la protección de sindicación, Convenio sobre

igualdad de remuneración, Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, Convenio sobre la discriminación, Convenio sobre la edad mínima, entre otros.

Habiendo mencionado las normas nacionales e internacionales que amparan nuestro derecho al trabajo, cabe decir que pese a que se encuentra debidamente protegido, en la actualidad siguen siendo transgredidos hasta por el mismo Estado, como es en el caso de los contratos suscritos por uno de los poderes del Estado, como el Poder Judicial ante sus trabajadores.

Para profundizar en el tema de contratación laboral, comenzaré por dar a conocer qué es un contrato de trabajo.

### **Contrato de Trabajo**

El contrato de trabajo es aquella manifestación de voluntades por parte de un empleador y trabajador, llegando así a un acuerdo laboral contractual, el cual tiene como objeto la prestación continuada de servicios privados por parte del trabajador, la remuneración o contribución por parte del empleador y la subordinación ante la dirección que ejerza el empleador.

El contrato de Trabajo constituye un acto jurídico y sus requisitos están establecidos en el Código Civil, cuyo artículo 140° norma todo lo relacionado a la validez del acto jurídico. Asimismo, el contrato de trabajo tiene como principal característica el que puede ser expreso o tácita, entendiéndose ésta última que basta solo el darse la relación laboral o de trabajo, para que pueda confirmar la existencia de derechos y obligaciones, tanto para el trabajador como para el empleador. (Haro, 2011, p.93)

El contrato de trabajo es un acuerdo entre trabajador que bajo dependencia labora para un empleador que, a su vez, lo remunera, siendo su elemento más característico la subordinación. Abarca a todos los que trabajan bajo dependencia sin importar si el contrato de trabajo es de duración determinada o indeterminada. (Gómez, 2000, p.105)

El Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97-TR en sus siguientes artículos nos habla sobre el Contrato de Trabajo:

**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.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

Habiendo citado en párrafos anteriores los conceptos de contrato de trabajo, debo mencionar que esta relación laboral sujeta a ambas partes del contrato a cumplir con lo que estipula éste ya que es un acuerdo de voluntades en el que una persona presta un servicio por cuenta de otra, a cambio de una contraprestación económica, siempre y cuando no contravenga la ley y normas laborales. Sin embargo, pese a ser un acuerdo de voluntades el trabajador se somete hacia su empleador por encontrarse bajo dependencia de éste, puesto que la subordinación es un elemento de este contrato. Asimismo, hablamos de un contrato que se encuentra legislado por normas laborales y convenios internacionales con la OIT; estos contratos pueden ser de duración indeterminada o a plazo fijo como los contratos sujetos a modalidad, que es el tema medular de este trabajo, los contratos de trabajo sujetos a modalidad de servicio específico.

#### - **Objeto del Contrato de Trabajo**

Para Rendón (2000), “El objeto del contrato de trabajo consiste, para una de las partes, el trabajador, en la entrega de su fuerza o capacidad de trabajo; y, para la otra, el empleador, en el pago de la remuneración, obligación que tiene el carácter de contraprestación”. (p. 38).

#### - **Elementos del Contrato de Trabajo**

Para que se configure un contrato de Trabajo debe contar con tres elementos esenciales, necesarios para poder precisar que existe una relación de trabajo, estos elementos son: La prestación personal de servicio, la remuneración y la dependencia o subordinación, los cuales detallaré en el siguiente párrafo.

#### **La Prestación personal de Servicio**

El derecho laboral supone la existencia de un contrato de trabajo cuando existe la prestación personal del servicio, esta prestación es un elemento esencial del contrato de trabajo que se encuentra también relacionada con la exclusividad del servicio, es decir, el trabajador no puede prestarlo simultáneamente a dos o más empleadores en la misma

jornada de trabajo, ya que, existe de por medio esta relación directa entre trabajador y empleador y asimismo no puede designar a un tercero que lo reemplace por ser esta prestación personalísima.

Para Toyama (2015), “La prestación de servicios que fluye de un contrato es personalísima – *intuitu personae* – y no puede ser delegada a un tercero. Los servicios que presta el trabajador son directos y concretos, no existiendo la posibilidad de efectuar delegaciones o ayuda de terceros. (p. 67)

#### - **La remuneración**

Como establece la Constitución Política del Perú en su artículo 23° “Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento” por lo que, el cumplimiento del elemento de prestación de servicios genera el pago de una remuneración. Asimismo, la Constitución también establece en su artículo 24° que, “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador “.

Encontrándose previsto este elemento por la norma de mayor jerarquía en nuestro ordenamiento jurídico, cabe señalar que de carácter obligatorio recibir una remuneración a causa de una prestación de servicios.

Para Arévalo (2012), “ La remuneración conocida también como salario es todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del mismo .( p.117)

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 establece en su artículo 6° lo siguiente “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las simas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de

naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

#### - **La dependencia o subordinación**

La subordinación es un criterio muy importante, esencial para determinar si existe una relación laboral o contrato de trabajo, y así poder diferenciarlo de otros tipos de contratos civiles en que no existe el elemento subordinación o dependencia, puesto que su ausencia origina que no se configure un contrato de trabajo. La subordinación consiste en una obligación asumida por el trabajador de someterse a las órdenes o instrucciones del empleador. Bajo este elemento fundamental de la relación laboral, el empleador tiene la autoridad de dirigir el centro de trabajo, estableciendo y modificando horarios, asignando y modificando tareas al trabajador, generándose así el deber que tiene el trabajador a disposición de su empleador su fuerza de trabajo para ser dirigida por éste.

Para Valderrama (2015), “La subordinación es aquel vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, por medio del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla.

Para Arévalo (2012), “La subordinación permite ejercer al empleador el poder de dirección, por el cual está facultado para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa, tal es así que puede modificar la forma como se realicen las labores, pero sin incurrir en una actitud que constituya abuso de derecho. (p.118)

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 establece en su artículo 9° que, “por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El cumplimiento de estos tres elementos indispensable configura la existencia del contrato de trabajo, diferenciándolo de contratos de distinta naturaleza, la importancia de los elementos señalados en puntos anteriores, caracterizan éste contrato, infiriendo así que de no existir uno de estos elementos y sobretodo la subordinación no estaríamos frente a un contrato de trabajo y que este es indefinido.

## **Tipos de Contratos de Trabajo**

Nuestro sistema jurídico prevé un sistema de contratación directo (relación directa entre el empleador y contratado) e indirecto (relación con el trabajador por medio de un tercero). (...) “En el sistema de contratación directa pueden constituirse relaciones jurídicas que generan efectos laborales (contratos de trabajo) y no laborales (convenios de formación y capacitación laborales); en el sistema de contratación indirecta el empleador se vale de los mecanismos de intermediación laboral (empresas de servicios especiales- *services*- y cooperativas de trabajadores). (Toyama, 2015, p.75). Haré hincapié en el sistema directo, por el cual se regula los contratos laborales a Plazo Indeterminado, Plazo Fijo y a Tiempo Parcial, ya que dentro de los contratos a plazo fijo encontramos los contratos sujetos a modalidad y mediante la desnaturalización laboral se reconocerá los contratos a plazo indeterminado.

### **- Contrato de trabajo a plazo indeterminado**

El derecho de trabajo se inclinará hacia la contratación por tiempo indeterminado, puesto que ello proporciona un mayor grado de estabilidad en el empleo, este contrato no establece límite de tiempo en la prestación de servicios, es decir, tiene una fecha de inicio, pero no una fecha de culminación y puede celebrarse de forma verbal o escrita.

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en su artículo 4° estipula que, “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”, asimismo menciona que el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. En relación a este artículo se presume un contrato a plazo indeterminado con la sola existencia de dos elementos del contrato de trabajo, como la remuneración y subordinación, sin embargo los contratos indeterminados son poco apreciables en la actualidad, ya que mayormente se ha optado por suscribir contratos modales y a tiempo parcial para evadir este tipo de contrato que resulta beneficioso para todo trabajador.

(...) Los contratos de trabajo indeterminados de trabajo, son aquellos que, al ejecutarse presentan características que no corresponden a los criterios que definen a los contratos especiales o modales de trabajo, como la protección contra el despido arbitrario, jornadas reales de trabajo en vez de utilizar las legales, remuneraciones generalmente más altas,

fácil recurso a las libertades públicas colectivas: sindicación, negociación colectiva, huelga, participación, formación profesional continua, entre otros. (Gómez, 2007, p.105).

#### - **Contrato de trabajo a tiempo parcial**

La contratación laboral por tiempo parcial en el Perú tiene una regulación escasa y deficiente. Los contratos por tiempo parcial suelen ser definidos como una prestación regular o permanente de servicios, pero con una dedicación sensiblemente inferior a la jornada ordinaria de trabajo, ante la suscripción de estos contratos el trabajador no cumple en forma completa esta jornada ordinaria de labores, este contrato deberá celebrarse por escrito y estar registrado obligatoriamente en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La Ley del Fomento al Empleo Decreto N° 001-96-T, alude lo siguiente en sus artículos 11°, 12° y 13°:

Artículo 11°.- Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor.

Artículo 12°.- Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semana del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias.

(...) En el Perú, en cuanto a la jornada parcial- llamados contratos a “part time” – existen dos beneficios que supeditan que la jornada sea igual o superior a cuatro horas. Así, aquellas personas que laboran menos de ese tiempo no tienen estabilidad laboral ni Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). (Toyama, 2011, p. 48)

#### - **Contrato de trabajo a plazo fijo o sujeto a modalidad**

Los contratos sujetos a modalidad tienen como característica esencial que su duración ha sido determinada previamente por las partes, señalando un plazo fijo de duración o que concluirá al término de una labor u actividad predeterminada, lo trascendente de este contrato laboral es que las partes acuerdan cuando se extinguirá este contrato. En el siguiente punto abordaré de forma más amplia sobre este tipo de contrato.

### **Contratos sujetos a modalidad**

Nuestra legislación, igual que la del resto de países, por décadas había cobijado los contratos de trabajo de duración indeterminada que protegía a los trabajadores, sin embargo, de manera

excepcional para iniciar una actividad contractual se introdujo los contratos de duración determinada, esto significó el desplazamiento de los contratos a duración indeterminada por los modales apoderándose cada vez más en el mercado del empleo.

(...) Sobre los contratos sujetos a modalidad debemos decir que actualmente en nuestro medios subsisten estas modalidades de contratación temporal contempladas en la LCPL, que no han llegado a constituirse en un real incentivo para el incremento del empleo sino por el contrario en una forma de precarización del mismo, que colisiona con el texto constitucional , pues, muchas de estas formas de contratación constituyen un factor de desigualdad y explotación inaceptable en cualquier sociedad que se precie de fomentar el trabajo decente.(Arévalo, 2012, p.124).

(...) Los contratos modales son contratos causales-formales. Es causal, puesto que para su suscripción el empleador debe “consignar en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación”, vale decir, la razón del contrato, el fin perseguido, su porqué. Es formal, puesto que se requiere que conste necesariamente por escrito, donde deberán detallarse las “condiciones de la relación laboral” en la discurrirá el contrato. (Gómez, 2007, p.108).

Para Valderrama (2015), “podrán celebrar contratos de trabajo sujetos a modalidad, las empresas o entidades privadas, así como las empresas del Estado, Instituciones Públicas, cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada”. (p.17).

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR en su Título II, estipula los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad en sus artículos siguientes:

*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 intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

*Artículo 56°.-* Son contratos de obra o servicio:

- a) El contrato específico
- b) El contrato intermitente
- c) El contrato de temporada

## **Contratos de obra o servicio**

### **- Contratos para obra determinada o servicio específico**

Son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con el 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.

En los contratos para obra o servicio deberá señalar expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que solo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato.

### **- Contrato Intermitente**

Son los celebrados entre un empleador y un trabajador para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

### **- Contrato de temporada**

Es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

En los contratos de trabajo de temporada necesariamente deberá constar por escrito lo siguiente:

- La duración de la temporada
- La naturaleza de la actividad de la empresa establecimiento o explotación.
- La naturaleza de las labores del trabajador.

Podemos inferir que la contratación a plazo indeterminado es la regla y que la contratación modal debe ser la excepción a esta regla, no obstante, nuestra legislación peruana recoge una serie de contratos a modalidad como se ha visto en párrafos anteriores que, si bien es cierto constituyen toda una innovación legislativa, ha generado que los empleadores opten por contratar bajo estos tipos de contratos, generando un abuso y vulneración de los derechos de los trabajadores, como es en el caso de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de

Lima, quienes vienen siendo contratados por estos tipos de contratos que si bien tienen duración determinada, estos son renovados constantemente tratando de encubrir un contrato laboral a plazo indeterminado. Por ello, mencionaré las formalidades de estos contratos.

### **Formalidades de los Contratos Sujetos a modalidad**

El artículo 72 del TUO-LP-CL-728, exige que los contratos sujetos a modalidad deben ser escritos por triplicado y un ejemplar deberá ser entregado al trabajador dentro del tercer día de su presentación. Asimismo, se debe señalar expresamente “el plazo de duración y las causas objetivas determinantes de su suscripción, así como las demás condiciones de la relación de trabajo.

Se pueden celebrar contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando se exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar sin exceder los plazos que otorga la ley, puesto que, de superarse este límite establecido se podría estar reconociendo un contrato a plazo indeterminado.

(...) Las formalidades previstas para la conclusión de estos contratos son el producto de la más absoluta flexibilización contractual de apertura, de la irresponsabilidad legislativa y del deseo no oculto de precarizar el contrato de trabajo indeterminado antes que de protegerlo (Gómez, 2007, p.139). Como menciona el autor, estos tipos de contratos precariza el contrato de trabajo indeterminado, lo cual conlleva a una desprotección de este contrato que viene consigo la desprotección del Derecho al trabajo, pues, menoscaba la esencia del contrato indeterminado que es la protección de los trabajadores.

En la Corte Superior de Justicia de Lima, como señale anteriormente se ha venido suscribiendo estos tipos de contratos, para eludir una contratación a tiempo indeterminado y uno de los contratos por el cual más se contrata en esta entidad estatal es el contrato de Obra o Servicio Específico, por ello haré hincapié en este contrato para dar a conocer de qué manera se puede llegar a proceder la desnaturalización de este contrato y así poder desvirtuarlo generando una relación a plazo indeterminado, respetando de esta manera los derechos de estos trabajadores en esta relación laboral que llevan con este poder del Estado.

#### **- Contrato para Servicio Específico**

Los contratos de obra o servicio específico se encuentran estipulados en nuestra legislación como una clase de contrato sujeto a modalidad.

El Artículo 63 del TUO-LP-CL-728 establece que, “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.

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.”

Mediante este contrato se le requiere al trabajador para que ejecute una obra, material o intelectual, o un servicio específico y no para que simplemente preste su servicio durante un período de tiempo. Es decir, exige un resultado.

En el artículo citado, la ley estipula que este tipo de contrato sujeto a modalidad no tiene un límite de duración, determinando que el contrato durará hasta que resulte necesario, lo cual contradice con la formalidad de un contrato sujeto a modalidad, puesto que tipo de contrato debería establecer el tiempo determinado de la prestación de servicios, pues, eso es lo que lo diferencia de un contrato a plazo indeterminado. Así también no estipula el plazo máximo de su duración.

(...) En el caso de los contratos modales para obra determinada o servicio específico, nuestra legislación no ha establecido un plazo máximo de duración, sólo indica que el contrato durará lo que dure la obra o el servicio y esto ha venido suscitando una serie de reclamos laborales en razón que muchos trabajadores vienen siendo contratados bajo esta modalidad por décadas vulnerando de esta manera el carácter temporal de esta modalidad de contratación (La Intemporalidad en los contratos sujetos a modalidad para obra determinada o servicio específico, sf, párr. 2)

El autor en mención menciona puntos esenciales en cuanto a este tipo de contratación, ya que no somos ajenos a esta realidad, porque ya desde años atrás se vienen dando con mayor frecuencia estos contratos, no solo en empresas privadas, sino también en el Sector Público.

(...) Son contratos celebrados para ejecutar una labor, previamente establecida, en un tiempo determinado o indeterminado (de servicios), o para ejecutar una labor rigurosamente especificada, cuya duración estará en relación con la terminación del encargo(obra), siempre que en ambos casos la relación laboral desarrolle subordinadamente, conteniendo el empleo otorgado un valor agregado superior que aquél hallado dentro del establecimiento. Son, entonces, contratos anteladamente ideados por el empleador en base a sus poderes de dirección, sujetos a tiempo y resultados, según el caso. (Gómez, 2007, p 135).

- **Plazo Máximo del Contrato laboral sujeto a modalidad de servicio específico.**

Pese a no estipularse un plazo máximo de duración de este tipo de contrato, los Órganos Jurisdiccionales han tratado de pronunciarse al respecto expidiendo resoluciones en este caso, en las cuales se ha señalado que si estos contratos se extienden a 8 años a más se desnaturalizan y se vuelven indeterminados. Es así que la Corte Suprema en varias sentencias ha indicado que en los casos de contratos por obra o servicio específico se debe establecer un plazo especial de ocho años, señalando que, para los contratos de trabajo o servicio puede extenderse por más de cinco años:

(...) Si bien la contratación de un trabajador mediante un contrato modal para obra o servicio específico en virtud de su especial regulación no se encuentra sometida expresamente a un plazo máximo para su duración, ello en modo alguno puede distorsionar su especial naturaleza accidental y temporal al punto de abrir por este vacío un supuesto ejercicio abusivo del derecho: por la razón, su límite temporal debe ser definido en cada caso concreto a luz del principio de razonabilidad. En tal sentido, los servicios prestados bajo un contrato de obra o servicio específico por un lapso igual o superior a ocho años para un proyecto especial del Estado acarrearán la desnaturalización del contrato, debiendo entenderse que el contrato de trabajo era a plazo indeterminado y que el cese por finalización de la obra o servicio específico constituye un despido arbitrario. (Casación N° 1004-2004-Tacna).

La Corte Suprema habiéndose pronunciado en distintas oportunidades sobre el plazo de la contratación sujeta a modalidad de obra determinada o servicio específico estableciendo el plazo máximo de 8 años, se contrapone al artículo 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo 003-97-TR, el cual menciona en su segundo párrafo “ En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años. Se halla una discordancia entre las decisiones que ha adoptado la Corte Suprema de Justicia y lo que plasma la ley, lo que origina el perjuicio para todos aquellos trabajadores que son contratados bajo esta modalidad, esto causa una serie de reclamos relacionados con estos contratos, en razón de que muchos de los trabajadores sujetos a esta modalidad han prestado sus servicios por años, superando el plazo máximo establecido en el artículo 74 de LPCL , sin que se sepa con claridad si su

vínculo es indefinido o no. Ante ello, la forma que considero más factible para conseguir una contratación a plazo indeterminado es mediante la Desnaturalización de Contratos laborales sujetos a modalidad de servicio específico, por el cual, haciendo uso del principio de la primacía de la realidad, el principio de razonabilidad, se podría constatar que existe un abuso de las normas laborales para eludir un contrato de plazo indeterminado, señalando la simulación o fraude de normas laborales, que mediante esta aplicación lo que se busca es que estos trabajadores no deban esperar el cumplimiento de los 8 años que manifiesta la Corte Suprema de Justicia, sino por el contrario, hacer cumplir el plazo máximo de la ley en los contratos sujetos a modalidad que es de cinco años. Daré a conocer en que consta cada punto que acabo de indicar.

### **Desnaturalización de Contratos**

El capítulo VII del título II de la LPCL, acoge en su artículo 77°.- Los contratos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

Por el plazo o condición, de acuerdo con las siguientes situaciones:

- Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido.
- Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.
- Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.
- Por la existencia de simulación o fraude a las normas de la LPCL.

(...) El supuesto de hecho de la norma hace prever su consecuencia. Si un trabajador es contratado por un contrato sujeto a modalidad, se supone que la prestación de servicio está sujeta a un plazo fijo. Por ello, la continuidad de la prestación de servicios, pese a la llegada del término resolutorio estipulado en el contrato, habrá de entenderse como el supuesto desencadenante de los efectos de la desnaturalización del contrato. (Arce, 2013, p.122)

## **Simulación o Fraude en la contratación**

La simulación o fraude en la contratación se da cuando si bien se ha cumplido con las formalidades de una contratación modal, estamos por su naturaleza jurídica frente a un contrato a tiempo indeterminado. Pese a que es difícil acreditar una relación indeterminada al momento de celebrar el contrato modal, a medida que se va prestando el servicio podría probarse dicha desnaturalización.

(...) Tenemos una conducta con apariencia de licitud, que sería el contrato sujeto a modalidad, que hace posible la obtención de un beneficio o resultado no debido ni pretendido por la norma legal (la elusión de la contratación por tiempo indefinido). En otras palabras, hay una norma de cobertura que utiliza el empleador con el propósito de eludir la verdadera regulación al hecho, siendo su aplicación, incurriendo en la simulación o fraude de ley (Arce, 2013, p.114)

## **Aplicación de la Primacía de la Realidad**

De presentarse discrepancias entre lo que ocurre en los hechos y lo consignado en los documentos o acuerdos, debe preferirse lo primero. En aplicación este principio, los documentos donde consta la celebración de contratos civiles, mercantiles o de cualquier otra naturaleza, no tienen más que un valor probatorio de presunción, el que puede perderlo si al verificarse lo ocurrido en la práctica se demuestra que la suscripción de dichos documentos ha servido de fraude o simulación orientadas a eludir el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la legislación laboral.

Para Arévalo (2012), “Una consecuencia necesaria de la aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad, es la presunción de existencia de una relación laboral”. (p.68)

Para Carhuatocto (2004) “El principio de la primacía de la realidad busca desentrañar lo que efectivamente acontece en los hechos, más allá de las formas y normas alegadas por las partes” (p.35)

## **Principio de Razonabilidad**

El principio de razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón, siendo el límite frente a actitudes arbitrarias durante el desarrollo de la relación laboral.

Entre las normas de nuestro Derecho Laboral, en que hace mención al principio de razonabilidad son:

a) Aplicación de medidas disciplinarias dentro de los límites de razonabilidad estipulado en el artículo 9° de la LPCL, estableciendo que el empleador bajo su poder de dirección puede dictar órdenes necesarias pero que estas sean dentro del límite de razonabilidad, así como también en el caso que introduzca cambios o modificaciones de turnos.

Habiendo señalado cuando procede la desnaturalización de contratos, podemos deducir que en el caso de los contratos sujetos a modalidad para servicio específico sería aplicable esta figura, puesto que, como había mencionado en párrafos anteriores su plazo máximo no se encuentra estipulado expresamente en el artículo que recoge este tipo de contrato, pudiendo ampararnos por el plazo máximo de cinco años que se regula para los contratos denominados sujetos a modalidad, además su esencia de este contrato es por una obra determinada, es decir, al cumplimiento de esta se daría por terminado el vínculo laboral. Sin embargo, como tema referente la Desnaturalización de contratos laborales sujetos a modalidad para obra determinada en la Corte Superior de Justicia de Lima no hablamos de un servicio durante un determinado tiempo, sino todo lo contrario, estamos hablando de actividades que se desempeñan de forma permanente como es en el caso de secretarios judiciales, auxiliares jurisdiccionales, asistentes, entre otros. En aplicación del principio de la realidad el juez debe prevalecer la realidad sobre la apariencia y considerar estos contratos a plazo indeterminado, por exceder de un plazo máximo de duración y por no cumplir con determinar las causas objetivas de la suscripción de estos contratos, tratándose evidentemente de una simulación o fraude de la contratación, todo ello a favor de no contratar bajo un contrato a plazo indeterminado, porque generaría que se les otorgue a los trabajadores los beneficios correspondientes a este tipo de contrato.

### **1.3.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **Principal.-**

Pp1.- ¿Cómo se procederá a desnaturalizar los contratos de trabajo sujetos a modalidad para Obra determinada o servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima?

## **Secundarios.-**

Ps2.- ¿Cómo se han venido realizando la suscripción de los contratos laborales sujetos a modalidad para obra determinada o servicio específico?

Ps3.- ¿Cómo se aplica el principio de la primacía de la realidad en la desnaturalización de contratos laborales sujetos a modalidad para Obra determinada o servicio específico?

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

**Teórica:** La investigación modificará la teoría existente que los contratos de trabajo para obra o servicio específico puedan desnaturalizarse tras cumplir ocho años de duración del contrato.

**Metodológica:** La investigación propone una mejora de métodos respecto al estudio e interpretación de casos sobre desnaturalización de contratos sujetos a modalidad para obra determinada o servicio específico.

**Práctica:** La investigación modificará la situación laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, en cuanto se proceda a desnaturalizar sus contratos para obtener un contrato a plazo indeterminado y con ello una relación laboral permanente.

## **1.5 SUPUESTOS U OBJETIVOS DEL TRABAJO**

La presente investigación resulta relevante debido a que se desarrolla dentro de la rama del Derecho Laboral, teniendo como objeto de estudio la Desnaturalización de contratos sujetos a modalidad para servicio específico y de qué manera se procede a realizar, sobretodo porque debido a su aplicación de esta figura proporciona al trabajador el cumplimiento de su derecho al trabajo y con ello llegar a reconocer un contrato a plazo indeterminado.

### **OBJETIVOS**

#### **OBJETIVO PRINCIPAL**

- Describir cómo se proceden a desnaturalizar los contratos sujetos a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar como se aplica la desnaturalización de contratación laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima.
- Describir como se realiza la suscripción de los contratos sujetos a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima.

## **II) MÉTODO**

### **2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Enfoque cualitativo

- Diseño Interpretativo

- Estudios de Caso

### **2.2 MÉTODOS DE MUESTREO**

#### **Escenario de Estudio**

La Investigación tiene como escenario el Sindicato Mixto de Unidad de Trabajadores de Lima, ubicado en Jr. Moquegua 336, piso 3 of. 300, Distrito de Cercado de Lima. Gremio sindical que tiene más de 500 afiliados que son trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima.

#### **Caracterización de sujetos**

Los sujetos de estudio de la presente investigación son:

- ✓ Sindicato Mixto de la Unidad de Trabajadores de Lima
- ✓ Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima
- ✓ Jueces Laborales de Lima
- ✓ Estudiante

### **Plan de análisis o trayectoria metodológica**

En la Investigación se hizo uso de la metodología de análisis de documentos (Expedientes), dedicándome en comprender la realidad laboral en que se encuentran los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante el instrumento de Fichas de Registro.

### **2.3 RIGOR CIENTIFICO**

La presente investigación se sustenta en el Artículo 63° del TUO-LP-CL-728 que establece que “Los contratos para 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”.

Si bien es cierto este tipo de contrato se encuentra expreso en la ley, como un contrato sujeto a modalidad, el cual debería estipularse la duración máxima de este contrato, sin embargo, la ley no prevé ello, generando así conflictos y reclamos laborales, que conlleva a vulnerar el derecho al trabajo y el reconocimiento de una relación contractual permanente. Por los que, se ha realizado el análisis respectivo en los expedientes del Sindicato Mixto de Unidad de Trabajadores del Poder Judicial, que llevan a cargo con gran frecuencia estos tipos de casos, aplicando como solución la desnaturalización de dichos contratos en beneficio de los trabajadores y protegiendo de esta manera sus derechos laborales.

Es así que se reconoce un vacío legal en determinar la duración de los contratos sujetos a modalidad para obra determinada o servicio específico, lo cual ha conllevado a un encubrimiento de relaciones laborales a plazo indeterminado. La presente Investigación de la Desnaturalización del Contrato laboral sujeto a modalidad para servicio específico tiene base jurídica válida, estipulado por nuestra legislación nacional en la Constitución Política del Perú, el Texto Único del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97- TR e instrumentos internacionales.

## 2.4 ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS

EXPEDIENTE N° , CASOS :	CATEGORÍA GENERAL	ANÁLISIS DEL CASO (SENTENCIAS)
<p><b>CASO N°1</b></p> <p>03026-2014-0-1801-JP-LA-09</p> <p><b>Demandante:</b> Soriano Gonzáles, Liliana</p> <p><b>Demandado:</b> Poder Judicial</p>	<p>Aplicación de la desnaturalización de contratación laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima.</p>	<p>En análisis de la presente sentencia, se considera lo siguiente: En los Contratos de Trabajo para Servicio Específico se consigna el objeto de la contratación, bajo los siguientes términos: “...<i>EL EMPLEADOR, debido al Proceso de Reestructuración que viene implementando requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de optimizar el servicio que presta...</i>” a través de esta literalidad se pretende justificar la causa objetiva de los contratos modales; sin embargo, debemos de advertir que la entidad demandada no ha precisado las situaciones objetivas y determinantes que justifiquen la contratación del actor bajo un contrato modal y no bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado, así como no ha detallado las características de función que hagan distinta la labor desarrollada por la parte demandante a la actividad permanente de los trabajadores indeterminados de la misma posición y categoría de la entidad emplazada.</p>

<b>EXPEDIENTE N° , CASOS :</b>	<b>CATEGORÍA GENERAL</b>	<b>ANÁLISIS DEL CASO (SENTENCIAS)</b>
<p><b>CASO N°2</b></p> <p>10642-2014-0-1801- JR-LA-06</p> <p><b>Demandante:</b> Ubilluz Huenalaya, Angela Isabel</p> <p><b>Demandado:</b> Poder Judicial</p>	<p>Suscripción de los contratos sujetos a modalidad para servicio específico</p>	<p>Se verifica en los contratos modales que han señalado como justificación para la contratación el mantener operativos los servicios que presta la demandada; este hecho no justifica la contratación temporal del demandante, quedando acreditado de esta forma que la celebración de los contratos sujetos a modalidad en el periodo 01 de marzo de 1997 a 31 de octubre de 2002, simularon una relación laboral de carácter temporal, acreditando la existencia de simulación o fraude, de conformidad con lo dispuesto en el inciso d) del artículo 77 del D.L N° 728</p>

<b>EXPEDIENTE N° , CASOS :</b>	<b>CATEGORIA GENERAL</b>	<b>ANALISIS DEL CASO (SENTENCIAS)</b>
<p style="text-align: center;"><b>CASO N°3</b></p> <p>03213-2014-0-1801- JP-LA-06</p> <p><b>Demandante:</b> Hurtado Alvarado, Milagros</p> <p><b>Demandado:</b> Poder Judicial</p>	<p style="text-align: center;">Desnaturalización de contratos sujetos a modalidad de servicio específico</p>	<p>En análisis de la sentencia se pronuncia al respecto que debe señalar que de los contratos modales para servicios se verifica que se consignó como causa para la contratación de la actora <i>“Debido al proceso de reforma que se viene implementado requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativo los servicios que presta”</i>. Analizados los contratos de trabajo, fluye que la demandada incumplió lo establecido por la citada norma, pues en ninguno de ellos se encuentra justificado el objeto de la contratación, entendido como la causa o motivo que origina este tipo de contratación, menos aún permite advertir que las labores fueron ocasionales o transitorias, sino que respondían a una naturaleza administrativa permanente siendo estas actividades contrarias a lo requerido por las normas laborales por lo que también se encuentran desnaturalizados estos contratos modales.</p>

<b>EXPEDIENTE N° , CASOS :</b>	<b>CATEGORIA GENERAL</b>	<b>ANALISIS DEL CASO (SENTENCIAS)</b>
<p style="text-align: center;"><b>CASO N°4</b></p> <p>29535-2013-0-1801-JR-LA-03</p> <p><b>Demandante:</b> Ternero Hidalgo, Henry</p> <p><b>Demandado:</b> Poder Judicial</p>	<p>Desnaturalización de contratos sujetos a modalidad para servicio específico</p>	<p>En el caso de autos, es determinar si éstos adolecen de alguna causal de desnaturalización y tal como se aprecia de la primera Cláusula de los Contratos de Trabajo se consigna como objeto de la contratación <i>“EL EMPLEADOR debido al proceso de reforma que viene implementando requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta”</i>, para desarrollar la misma labor con lo que se observa que la demandada no ha establecido un objeto específico que respalde la celebración de los contratos de trabajo para Servicios Específicos, señalando más bien objetivos generales como <i>“la necesidad de Recursos Humanos”</i> que no denotan el carácter eventual (específico) de las labores y que caracterizan a estos tipos de contratos. Asimismo se vino aplicando por más de 04 años una fórmula vana que en modo alguno puede servir de causa objetiva justificante para esta contratación, más aún si el segundo párrafo del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR señala que el contrato individual de trabajo sujeto a modalidad sólo podrá celebrarse en los casos y con los requisitos que aquella establece (artículo 72°), contrario sensu esta</p>

		deberá ser calificada como de naturaleza indeterminada, por ello al no haberse establecido la causa objetiva cuyo requisito determina la validez y eficacia de la contratación modal se considera un relación de naturaleza indeterminada.
--	--	--

### **III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS:**

- ✓ Según el análisis de casos, se procede a desnaturalizar los contratos sujetos a modalidad para servicio específico cuando se prueba la simulación o fraude a las normas laborales.
- ✓ Los Contratos sujetos a modalidad para servicio específico proceden a desnaturalizarse cuando no se ha cumplido con las formalidades que demanda las normas laborales, así también procede cuando el empleador encubre o simula una relación laboral a tiempo determinado.
- ✓ En la Corte Superior de Justicia de Lima se viene aplicando la desnaturalización de contratos, gracias a los mandatos judiciales e innumerables jurisprudencias que son base, para que se desvirtúen los contratos sujetos a modalidad para servicio específico de los trabajadores que están sujeto a este tipo de contratación. Ello ha tenido como consecuencia que estos trabajadores sean contratados a tiempo indeterminado.
- ✓ La suscripción de los contratos modales para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima, se viene dando de manera fraudulenta, incumpliendo con los requisitos formales que establecen las normas laborales, generando gran inestabilidad laboral a los trabajadores que se encuentran sujetos a este tipo de contratación.

#### **IV. DISCUSIÓN**

- ✓ En virtud del análisis de casos mediante expedientes utilizados en la presente investigación, se puede apreciar que los mismos son recogidos como jurisprudencia para futuras demandas de desnaturalización de contratos sujetos a modalidad para servicio específico.
- ✓ Así mismo, el sustento de los resultados, se hace mediante expedientes que pueden ser visualizados por el público en general, conforme a la consulta de expedientes que otorga el Poder Judicial en su página web, no siendo indispensable la certificación de cada una de las sentencias de los casos expuestos.

## V. CONCLUSIONES

- ✓ Al haber desarrollado la investigación del presente trabajo y tras el respectivo estudio de caos y análisis de sentencias, se ha logrado evidenciar la vulneración del derecho al trabajo, en razón a que en la Corte Superior de Justicia de Lima se suscriben contratos sujetos a modalidad para obra determinada o servicio específico para no reconocer una relación a plazo indeterminado.
- ✓ Los contratos de trabajo sujetos a modalidad de para servicio específico, han llegado a generar una serie de conflictos laborales en la actualidad, ya que las normas laborales no han llegado a legislar de manera concreta y precisa este tipo de contratación, ya sea en su plazo máximo de duración, en señalar específicamente las causas objetivas para que se cree este tipo de contrato en una relación laboral y la determinación de una obra determinada, por lo que a medida que se desarrolló el presente trabajo se ha dado a conocer como se llega a proceder la desnaturalización de contratos modales de obra determinada para determinar una relación laboral de carácter permanente.
- ✓ Asimismo, se denota en los casos expuestos la simulación o fraude de la contratación, puesto que en la mayoría de casos no se estipula las causas objetivas de la contratación, pidiendo así que se desnaturalicen los contratos, lo cual conlleva al administrador de justicia a que se pronuncie de acuerdo a ley, lo que origina que los jueces se pronuncien ante estos casos sin tomar en cuenta el límite que ha otorgado la Corte Suprema de Justicia para que se desnaturalicen estos contratos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Con la presente investigación se recomienda lo siguiente:

- ✓ Se incluya en las normas laborales expresamente el plazo máximo de los contratos de trabajo sujetos a modalidad para servicio específico.
- ✓ Que la Corte Superior de Justicia de Lima, determine de forma concreta y detallada las causas objetivas de la contratación, así también señalando de forma precisa el servicio por la cual se ha procedido a contratar.
- ✓ Se respete el derecho al trabajo, tendiendo como primordial contrato laboral, la contratación a plazo indeterminado, en el cual genere una mayor seguridad jurídica en los trabajadores.
- ✓ Que se administre justicia acorde a la realidad en que vivimos, en este caso en la realidad problemática que viven no solos los trabajadores del sector público, sino también los trabajadores del sector privado, ya que el contrato sujeto a modalidad para servicio específico va en aumento en cuanto a la contratación laboral en el Perú, por ello, debe ser regulado de manera más concreto, en relación a los intereses desprotegidos de los trabajadores para no causar un mayor abuso de estos contratos por parte de los empleadores que lo utilizan en desmedro de una contratación a tiempo indeterminado.

## REFERENCIAS

1. Arce O., E (2008). *La Contratación Temporal en el Perú*. Lima: Grijley E.I.R.L
  2. Arévalo V., J (2012). *Derecho del Trabajo*. Lima: Fundación Ugarte del Pino.
  3. Carhuatocto S., H (2004). *El Principio de la Primacía de la Realidad*. Lima : Editora Raos S.R.L
  4. Gómez V., F. (2000). *El Contrato de Trabajo*. Lima: San Marcos E.I.R.L
  5. Gómez V., F. (2007). *Las Relaciones Individuales de Trabajo*. (2.<sup>a</sup> ed.). Lima: San Marcos E.I.R.L
  6. Haro C., J. (2011). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes
  7. *Legislación Laboral* (2001. Lima: Editores e Impresores Surco S.A
  8. Toyama M., (2011). *El Derecho Individual del Trabajo*. Lima: EL Búho E.I.R.L
  9. Toyama M., (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: EL Búho E.I.R.L
  10. Toyama M., (2015). *Legislación Laboral: Contratación Temporal*. Lima: EL Búho E.I.R.L
  11. Valderrama, V et al. (2015). *Sistema de Legislación Laboral 2015*. Lima: EL Búho E.I.R.L
  12. Quiró S, .P. (s.f). *La Intemporalidad en los Contratos sujetos a modalidad para obra determinada o servicio específico*.
- Recuperado de <http://www.estabilidadlaboral.com>
13. Servat P., R. (2005). *Revista Peruana de Derecho de la Empresa*. Recuperado de [http://chegadeabogados.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=46](http://chegadeabogados.com/index.php?option=com_content&view=article&id=46)

[:causas-de-desnaturalizacion-de-los-contratos-de-trabajo-sujetos-a-modalidad-en-la-legislacion-peruana&catid=10:documentos&Itemid=19](https://www.google.com.pe/#q=causas-de-desnaturalizacion-de-los-contratos-de-trabajo-sujetos-a-modalidad-en-la-legislacion-peruana&catid=10:documentos&Itemid=19)

14. Departamento Académico de Derecho: Pontificia Universidad Católica del Perú. (Agosto, 2006). *Estabilidad Laboral y Contratos Temporales*. Recuperado de <https://www.google.com.pe/#q=estabilidad+laboral+en+el+peru>

Yo, Sotgarda Palomino Gonzales  
 docente de la Facultad Derecho y  
 Escuela Profesional Derecho de la Universidad César Vallejo Lima este  
 (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

"La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a  
 modalidad para servicio específico en la Corte Superior de  
 Justicia de Lima"  
 del (de la) estudiante Sandra Melissa Garda Bampinuevo  
 constato que la investigación tiene un índice de  
 similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las  
 coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la  
 tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas  
 por la Universidad César Vallejo.

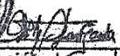
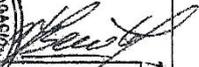
Lugar y fecha S.J.L. 04 de diciembre de 2018

Sotgarda Palomino

Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 22422862

				
				Elaboró

*Sandra Barrionuevo*

### FACULTAD DE DERECHO

#### ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

##### TÍTULO

La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima

##### TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADA

AUTORA:

García Barrionuevo, Sandra Melissa

Resumen de coincidencias

24%

Se están viendo los resultados de la búsqueda  
Ver fuentes en Inglés (beta)

Candidato #1	Candidato #2	Candidato #3	Candidato #4	Candidato #5	Candidato #6
1	100% coincidencia con	2%			
2	100% coincidencia con	2%			
3	100% coincidencia con	1%			
4	100% coincidencia con	1%			
5	100% coincidencia con	1%			
6	100% coincidencia con	1%			



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo Sandra Melissa García Barrionuevo identificado con DNI N° 44865254, egresado de la Escuela Profesional de DERECHO, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "La denaturalización del contrato sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima" en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

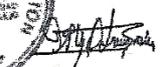
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

  
FIRMA

DNI: 44865254

FECHA: 20 de diciembre del 2018









Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Repositorio del SGC	Vicerectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------------------------------



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Mg. Lidgarda Palomino Gonzales

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Sandra Melissa Ganda Borronuevo

INFORME TITULADO:

La desnaturalización del contrato sujeto a modalidad para  
servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Abogado

SUSTENTADO EN FECHA: 10-julio-2015

NOTA O MENCIÓN: IP

Lidgarda Palomino  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

