

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, CONTABLES Y SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Tesis

Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la Universidad

Tecnológica de los Andes 2016 - 2022

Asesor:

Mg. Mariscal Zuniga Alfredo

Autor:

Juárez Velasque Mirko

Para optar el título profesional de Abogado

Abancay – Apurímac – Perú

2025



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, CONTABLES Y SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Acta N°: 032-2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Abancay, a los 13 días del mes de noviembre del 2025, siendo las 08:00 horas, se reunieron los integrantes del Jurado designado por Resolución Directoral N° 349-2025-UTEA-FCJCS-EPD de la Escuela Profesional de Derecho
Facultad de Ciencias Jurídicas, Contables y Sociales:

Presidente :	Mg. Robles Aguirre Bonifacio
Dictaminante :	Dr. Chiclla Arredondo Benedigto
Replicante :	Mg. Velazque Rojas Nilson Pastor

Para evaluar la sustentación, en la modalidad de:

Tesis Trabajo de suficiencia profesional

Titulada:

Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la Universidad Tecnológica de los Andes 2016-2022.

Desarrollado por el (los) Bachiller (es):

Br.: Juarez Velasque Mirko
(Apellidos y Nombres)

Para optar el Título Profesional de:

Abogado

(Denominación del Título)

Concluido el acto, el Jurado dictaminó que el (la) (los) mencionado(a) (s) bachiller (es) fue (ron) APROBADO (S):

Por: Unanimidad
(Unanimidad o Mayoría) (*)

Emitiéndose el calificativo final de:

Bachiller (Apellidos y Nombres)	Calificación (**)
Br. Juarez Velasque Mirko	Aprobado

Siendo las 10:30 horas concluyó la sesión, firmando los integrantes del Jurado.

Presidente: Mg. Robles Aguirre Bonifacio
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(Firma)

Dictaminante: Dr. Chiclla Arredondo Benedigto
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(Firma)

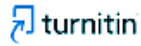
Replicante: Mg. Velazque Rojas Nilson Pastor
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(Firma)

(*): **Mayoría:** Dos integrantes del jurado aprueban o desaprueban; **Unanimidad:** Todos los integrantes del jurado aprueban o desaprueban, Art. 18 RGGAT.

(**): 0 a 10: Desaprobado, 11 a 15: Aprobado, 16 a 18: Aprobado Notable, 19 y 20: Aprobado con Distinción, Art. 18 RGGAT.

Reporte de Similitud






23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Fuentes principales

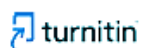
- 20%  Fuentes de Internet
- 12%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos Complementarios

Datos del Autor		
Apellidos y nombres	:	Juárez Velasque Mirko
Tipo de Documento de Identidad	:	DNI
Número de Documento de Identidad	:	42951512
URL ORCID	:	https://orcid.org/0009-0002-0971-4176
Datos del Asesor		
Apellidos y nombres	:	Mariscal Zuniga Alfredo
Tipo de Documento de Identidad	:	DNI
Número de Documento de Identidad	:	31035262
URL ORCID	:	https://orcid.org/0000-0002-8113-331X
Datos de la Investigación		
Facultad	:	Ciencias Jurídicas, Contables y Sociales
Escuela Profesional	:	Derecho
Línea de Investigación	:	Derecho Privado y Público
Rango de años en que se realizó la investigación	:	2 años
Fuente de financiamiento	:	Autofinanciado
Porcentaje de similitud	:	23%
URL de OCDE	:	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01

Dedicatoria

A Dios por permitirme la vida y las oportunidades.

A mis padres y familiares siempre constantes en mi vida.

Agradecimientos

A la Universidad Tecnológica de los Andes, por haberme permitido consagrar uno de mis propósitos personales que trascenderá en mi vida.

A los directivos, docentes y administrativos de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes, quienes han permitido la fluidez de los procesos en mi formación profesional jurídica.

A mis compañeros y amigos, con quienes he compartido y transitado con responsabilidad y dedicación para la culminación de cada semestre académico, que hoy se resume con la materialización de la presente investigación como parte final de nuestra vida universitaria.

Resumen

El estudio de investigación tuvo como objetivo conocer las causas y consecuencias de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la Universidad Tecnológica de los Andes en el periodo de tiempo del 2016 al 2022, el enfoque que ha orientado a la tesis fue la investigación cualitativa, dentro del nivel descriptivo básico con diseño no experimental, considerando veinte ocho expedientes de procesos de desnaturalización de contratos de trabajo encausados contra Universidad Tecnológica de los Andes, se ha recabado información mediante el registro documental de expedientes judiciales del Primer Juzgado Laboral de Abancay y se realizó entrevistas a los funcionarios comprendidos en la materia aplicando la técnica de muestreo por saturación.

En la universidad se suscribieron contratos de trabajo sujetos a modalidad de naturaleza temporal: los contratos de trabajo por inicio o incremento de actividad, por servicio específico y por necesidad de mercado, cuyas causas de la desnaturalización que conllevaron al vínculo laboral indeterminado fueron: no se han precisado claramente la causa objetiva, el vencimiento de plazo del contrato de trabajo y la Universidad ha generado simulación de relaciones laborales a plazo fijo, para cubrir puestos laborales de naturaleza permanente, cuyas consecuencias: la Universidad ha sido multado económicamente con un monto promedio de tres millones de soles, se ha generado una sobrepoblación de trabajadores a plazo indeterminado que no necesariamente responden al perfil exigido en cada área.

Palabras clave: Contratos, trabajo, desnaturalización, modalidad.

Abstract

The objective of the research study was to know the causes and consequences of the denaturalization of employment contracts subject to modality at the Universidad Tecnológica de los Andes in the period of time from 2016 to 2022, the approach that guided the thesis was qualitative research, within the basic descriptive level with non-experimental design, considering twenty-eight files of processes of denaturalization of employment contracts prosecuted against Universidad Tecnológica de los Andes, information has been collected through the documentary record of judicial files of the First Labor Court of Abancay and interviews were carried out with the officials involved in the matter applying the saturation sampling technique.

At the university, employment contracts were signed subject to a temporary nature modality: employment contracts for the beginning or increase of activity, for specific service and for market needs, whose causes of the denaturalization that led to the indeterminate employment relationship were: the objective cause has not been clearly specified, the expiration of the term of the employment contract and the University has generated a simulation of fixed-term labor relations, to cover job positions of a permanent nature, the consequences of which: the University has been financially fined with an average amount of three million soles, it has been generated an overpopulation of indefinite-term workers who do not necessarily respond to the profile required in each area.

Keywords: Contracts, work, denaturalization, modality.

Índice general

Portada.....	i
Reporte de Similitud.....	iii
Metadatos Complementarios	iv
Dedicatoria	v
Agradecimientos.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
Índice general	ix
Índice de tablas	xiii
Índice de figuras	xiv
Índice de anexos	xv
I. Introducción	16
II. Planteamiento del problema	17
2.1. Descripción y Formulación del Problema	17
2.1.1. Descripción del Problema	17
2.1.2. Formulación del Problema	20
2.1.2.1. Problema General.....	20
2.1.2.1. Problemas Específicos.....	21
2.2. Objetivos.....	21
2.2.1. Objetivo General	21
2.2.2. Objetivos Específicos.....	21
2.3. Justificación e Importancia.....	22
2.4. Categorías	22
III. Marco Teórico.....	24

3.1. Antecedentes de Investigación	24
3.1.1. Antecedentes Internacionales.....	24
3.1.2. Antecedentes Nacionales	25
3.1.3. Antecedentes locales	28
3.2. Bases Teóricas.....	28
3.2.1. Teorías del Trabajo	28
3.2.2. El contrato de trabajo	29
3.2.2.1. Elementos del Contrato de Trabajo.....	30
3.2.2.2. Características del Contrato de Trabajo.....	33
3.2.3. Los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad	34
3.2.3.1. Contratos de Trabajo de Naturaleza Temporal.....	35
A. Contratos de Trabajo por Inicio o Incremento de Actividad	35
B. Contratos de Trabajo por Necesidad de Mercado.....	36
C. Contratos de Trabajo por Reconvención Empresarial	37
3.2.3.2. Contratos de Trabajo de Naturaleza Accidental.....	38
A. Contratos de Trabajo Ocasional.....	38
B. Contratos de Trabajo de Suplencia	38
C. Contrato de Trabajo de Emergencia	39
3.2.3.3. Contrato de Trabajo para Obra o Servicio.....	39
A. Contrato de Trabajo para Obra Determinada o Servicio Específico	39
B. Contrato de Trabajo Intermitente.....	40
C. Contrato de Trabajo de Temporada	41
3.2.4. Validez de los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad	42
3.2.5. Desnaturalización de los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad.....	43
3.2.6. Contrato de Trabajo de Tiempo Indeterminado	47

3.2.7. Proceso Ordinario Laboral	48
3.2.7.1. Principios del Proceso Laboral.....	48
3.2.7.2. Actos Procesales en el Proceso Ordinario Laboral.....	49
3.3. Definición de términos	56
IV. Metodología	57
4.1. Tipo y nivel de investigación	57
4.2. Ámbito temporal y espacial.....	57
4.3. Población y muestra	58
4.4. Instrumentos	58
4.5. Procedimientos	59
4.6. Análisis de datos.....	60
4.6.1. Expedientes correspondientes a procesos ordinarios laborales.....	60
V. Resultados y Discusión	95
5.1. Resultados.....	95
5.1.1. Tipos de contrato de trabajo sujetos a modalidad desnaturalizados	95
5.1.1.1. Desnaturalización de Contratos de Trabajo por Inicio o Incremento de Actividad.....	96
A. Respecto a la causa objetiva	96
B. Respecto al vencimiento de plazo de los contratos.....	97
C. Respecto a la simulación y fraude a la ley laboral.....	98
5.1.1.2. Desnaturalización de Contratos de Trabajo por Necesidad de Mercado.....	98
A. Respecto a la causa objetiva	98
B. Respecto al incremento coyuntural de actividades	99
C. Respecto a la simulación y fraude a la ley laboral.....	100
D. Respecto al vencimiento de plazo de los contratos.....	100
5.1.1.3. Desnaturalización de contratos de trabajo por servicio específico.....	101

A. Respecto a la simulación y fraude a la Ley laboral	101
B. Respecto a la causa objetiva	101
C. Respecto al despido arbitrario.....	102
5.1.2. Interpolación y Triangulación de Expedientes, Doctrina y Jurisprudencia	103
5.1.2.1. Desnaturalización de contratos de trabajo por inicio o incremento de nueva actividad.....	103
5.1.2.2. Desnaturalización de contratos de trabajo por necesidad de mercado.....	104
5.1.2.3. Desnaturalización de Contrato de trabajo por servicio específico.....	104
5.1.3. Causas de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.....	105
5.1.4. Consecuencias de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.....	107
5.2. Discusión	108
VI. Conclusiones	113
VII. Recomendaciones.....	116
VIII. Referencias.....	117
IX. Anexos	121

Índice de tablas

Tabla 2	Número de contratos modales desnaturalizados.....	141
Tabla 3	Comparación de datos en contratos por inicio de actividad	142
Tabla 4	Comparación de datos de contratos por necesidad de mercado	143
Tabla 5	Comparación de datos en los contratos por servicio específico	144
Tabla 6	Triangulación de datos de los contratos por inicio de actividad	145
Tabla 7	Triangulación de datos de los contratos por necesidad de mercado.....	146
Tabla 8	Triangulación de datos de los contratos por servicio específico	147

Índice de figuras

Figura 1 Representación de hallazgos	140
--	-----

Índice de anexos

Anexo 1 Matriz de categorización.....	121
Anexo 2 Transcripción de entrevistas	122
Anexo 3 Evidencias fotográficas	136
Anexo 4 Documentos de petición de información	137
Anexo 5 Representación de hallazgos	140
Anexo 6 Número de contratos modales desnaturalizados	141
Anexo 7 Comparación de datos de los contratos de trabajo sujetos a modalidad	142
Anexo 8 Triangulación de datos de los contratos de trabajo sujetos a modalidad	145

I. Introducción

La presente investigación trata sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, suscritos entre la Universidad Tecnológica de los Andes y los trabajadores, quienes suscribieron contratos de trabajo a plazo fijo, pero por causas previstas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, han llegado a establecerse un vínculo laboral indeterminado a través de procesos judiciales vistos por el Primer Juzgado Laboral de Abancay entre los años 2016 al 2022. El presente estudio de investigación ha sido importante, porque los resultados permitirán mejorar los criterios para la toma de decisiones y establecer mejores mecanismos de selección de personal en la Universidad. Existen sentencias que no han sido convenientes para la Universidad, cuyas consecuencias han conllevado a multas económicas impuestas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, además de los gastos irrogados en el pago de costos y costas del proceso de la parte demandante; es necesario también mencionar, se ha identificado que la Universidad en el periodo de tiempo del 2016 al año 2022, ha suscrito contratos de trabajo temporales con trabajadores administrativos para cubrir plazas de naturaleza permanente, siendo este mecanismo una práctica reiterativa. Por ello, en el presente estudio de investigación se ha estructurado sistemáticamente para dar a conocer los resultados sobre esta problemática que se ha presentado.

Por ello, el estudio de investigación se ha centrado en identificar las causas y consecuencias de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la Universidad Tecnológica de los Andes, con la finalidad de brindar información relevante para la mejor toma de decisiones y realizar acciones correctivas en proceso de contratación del personal que labora en la Universidad.

II. Planteamiento del problema

2.1. Descripción y Formulación del Problema

2.1.1. Descripción del Problema

En el curso de la historia, el ser humano desde su esfera individual y colectiva se ha organizado para realizar acciones que permitan el bienestar a través de la satisfacción de sus necesidades, las connotaciones sobre las condiciones del trabajo y los pactos contractuales han evolucionado desde los acuerdos verbales, acciones de intercambio hasta la actualidad los contratos formales, donde los contratos de trabajo se han diversificado de acuerdo a las necesidades del empleador y considerando a Cabrera & Rodríguez (2021) en su producción bibliográfica titulada pasado, presente y futuro del trabajo, nos señala “el ser humano en la edad antigua era esclavo, realizaba trabajos forzosos renunciando a la propia dignidad; en la edad media era un siervo que producía para el feudal y desde la revolución industrial del siglo XVIII el trabajo es voluntario y con salario” (p.7). En ese sentido, la actividad laboral ha ido evolucionando conforme las sociedades se organizaban, estableciendo pactos verbales o escritos y actualmente se consolida al margen de formalidades establecidas por las normas laborales que regulan cada régimen, pero a pesar de ello, se logró identificar que estas suscripciones presentan blanduras, trayendo consigo consecuencias para la parte demandada y en muchos casos perjudiciales para el trabajador. En la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo 728, existen modalidades diversas para la contratación de personal, dentro de ella encontramos el contrato de trabajo en la modalidad temporal, los cuales señalan situaciones que configuran la desnaturalización de un contrato de trabajo.

En el Perú, Arce (2006) expresa que “desde 1997 entró en vigencia la Ley del Fomento del Empleo 728, con el cual se fomenta la contratación temporal en actividades permanentes de la empresa” consecuentemente la Ley de la Productividad y Competitividad Laboral con el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, y bajo el contexto normativo, el empleador

se ha caracterizado por tener fortaleza económica y poder frente a los trabajadores, la permisividad de la norma en algunos casos permite evadir obligaciones respecto al trabajador, es decir, el Decreto Legislativo en mención, ha generado un espacio legal para que las entidades privadas suscriban contratos de trabajo sujetos a modalidad, para que en realidad los trabajadores realicen labores propias de un trabajador permanente.

Por ello también, sobre la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad, teniendo el caso de la Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2015) en la Casación Laboral N° 7145-2014-Arequipa, en su considerando décimo menciona, “los contratos de trabajo sujetos a modalidad para servicio específico, se definen como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto previamente establecido y de duración determinada” (p.5); y en el décimo quinto considerando precisa que, “la contratación del actor bajo la modalidad de servicio específico, no tiene el debido sustento objetivo, puesto que la entidad demandada no ha cumplido con acreditar con algún medio probatorio para que el contrato haya sido celebrado bajo una causa justificable” (p.8); además que, “la esencia de esta modalidad es la duración limitada en el tiempo, aunado a ello, se advierte que las funciones desarrolladas por el actor, constituyen labores permanentes de la entidad demandada”, es decir, que la formalidad en el contrato ha presentado falencias, además de ello, se tiene que el trabajador ha cumplido con labores distintas a la que fue contratado, actividades propias de un trabajador permanente, concordancia con lo previsto en la “Descripción de Funciones del Personal de la Autoridad Autónoma de Majes” finalmente, en el décimo sexto considerando, menciona, se encuentra acreditado que el contrato de servicio específico, se encuentra desnaturalizado por el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto

Supremo N° 003-97-TR”, respecto a la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley, por lo que, el fallo declaró fundado el recurso de casación interpuesto por el demandante Juan José Valverde Ortiz. (p.8,9)

En el contexto regional, el panorama laboral no está ajeno a presenciar situaciones distantes a la norma laboral, aun teniendo certeza que el régimen 728, establece los contratos de trabajo sujetos a modalidad son la excepción y la contratación a plazo indeterminado es la regla, pero en realidad se ha tenido una aplicación desmedida de la excepción, para cubrir labores correspondientes a un trabajador estable.

Asimismo, conforme versa la SUNEDU (2020), en la resolución que otorga el licenciamiento a la Universidad Tecnológica de los Andes es una organización privada asociativa, con sede en la provincia de Abancay, región Apurímac fue creada mediante la Ley N° 23852 el 7 de junio de 1984, con el nombre de Universidad Particular de Apurímac. Posteriormente, en 1994, cambió su denominación por el de Universidad Tecnológica de los Andes y es una entidad que presta servicios en la formación de profesionales, cuyo régimen institucional está enmarcado dentro del Decreto Legislativo N° 728.

El presente estudio se ha realizado en la sede central Abancay, donde se tiene una cantidad significativa de trabajadores administrativos que ostentan un vínculo laboral a plazo indeterminado, los cuales han sido resultado de los procesos de desnaturalización de contratos de trabajo por las causas establecidas por la norma laboral.

A partir del año 2015, la universidad ha tomado énfasis en el proceso de licenciamiento, frente a ello se han implementado mecanismos para estar acorde a las Condiciones Básicas de Calidad establecidas por la SUNEDU, por ello, fue necesario la contratación de personal adicional, para realizar actividades en las diferentes áreas

administrativas de la universidad, de esa manera cumplir con las exigencias en el proceso de acreditación o licenciamiento. Durante el proceso de licenciamiento, se han suscrito contratos de trabajo sujetos a modalidad en una cantidad considerable, los cuales posteriormente han sido desnaturalizados, conllevando a la indeterminación del vínculo laboral de los trabajadores administrativos en la universidad, cuyas causas frecuentes han sido, la insuficiente consigna de la causa objetiva que motiva el contrato de trabajo, así como la simulación de una relación laboral distinta a la labor realizada.

En la Universidad Tecnológica de los Andes en el periodo de tiempo del año 2016 al 2022 se ha tenido trabajadores contratados bajo la modalidad temporal, sin embargo, han cumplido actividades laborales que corresponden a un trabajador permanente, entendiéndose que bajo el principio de primacía de la realidad como una simulación de vínculos contractuales, con ello se presume, que la figura haya sido utilizada para evadir responsabilidades sobre los derechos laborales tales como gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicio, vacaciones, entre otros.

Es importante, referir la importancia del principio de primacía de la realidad que pone al descubierto las argucias dominantes de los empleadores frente a los trabajadores.

2.1.2. Formulación del Problema

2.1.2.1. Problema General

¿Cómo se desnaturalizaron los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la Universidad Tecnológica de los Andes en el periodo del año 2016 al 2022?

2.1.2.1. Problemas Específicos

- ¿Cuáles son las causas de desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad en la Universidad Tecnológica de los Andes en el periodo del año 2016 al 2022?
- ¿Qué consecuencias ha generado la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad en la Universidad Tecnológica de los Andes en el periodo del año 2016 al 2022?
- ¿Qué tipos contratos de trabajo sujetos a modalidad se han desnaturalizado en la Universidad Tecnológica de los Andes en el periodo del año 2016 al 2022?

2.2. Objetivos

2.2.1. Objetivo General

Conocer la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la Universidad Tecnológica de los Andes del 2016 - 2022

2.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar las causas de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad que conllevaron a un contrato a plazo indeterminado en la Universidad Tecnológica de los Andes del año 2016 al 2022.
- Conocer las consecuencias de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad que conllevaron a un contrato a plazo indeterminado en la Universidad Tecnológica de los Andes del año 2016 al 2022.
- Identificar los tipos de contratos sujetos a modalidad que se desnaturalizaron en la Universidad Tecnológica del año 2016 al 2022.

2.3. Justificación e Importancia

La justificación de la presente investigación, se ha realizado al identificarse un creciente número de trabajadores con vínculo laboral a plazo indeterminado, también se ha tenido información previa que la mayor cantidad de procesos judiciales sobre desnaturalización de contratos de trabajo vistos por el Primer Juzgado Laboral de Abancay en los cuales se tiene como parte demandada a la Universidad Tecnológica de los Andes, una entidad privada asociativa que debe tener mayor cautela jurídica en la contratación del personal administrativo que permita cumplir sus fines institucionales, sin embargo, las falencias en la redacción de los contratos de trabajo y en el manejo del personal han sido motivaciones para que los procesos judiciales conlleven a fundar la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad temporal, ordenándose así la indeterminación del vínculo laboral de los demandantes con la entidad.

El desarrollo de la presente investigación, permitió aportar datos concernientes a la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad temporal y a partir de los resultados del presente estudio, se pueden determinar conclusiones y sugerencias para la mejor gestión en la contratación del personal, los cuales garanticen de manera pertinente la cobertura de las necesidades reales y propósitos institucionales.

2.4. Categorías

La variable del presente estudio se refiere a los contratos de trabajo sujeto a modalidad, cuyas categorías de investigación se disgregan en: los contratos de naturaleza temporal, los contrato de naturaleza accidental, el contrato de obra o servicio, asimismo son parte del estudio las sub categorías de estudio, dentro de los contratos de naturales temporal se tiene, el contrato por inicio o lanzamiento de nueva actividad, el contrato por necesidad de mercado, el contrato por reconvención empresarial, en los contratos de naturales

accidental se tiene las sub categorías, el contrato ocasional, el contrato de suplencia, el contrato de emergencia, también se tiene los contratos de servicio específico, el contrato intermitente y el contrato de temporada.

III. Marco Teórico

3.1. Antecedentes de Investigación

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Pérez (2019) en su tesis titulada “indemnización por falta de pago – desnaturalización del contrato de trabajo” realizada con el propósito de obtener el grado de maestro, en la Universidad Nacional de Colombia, tubo como resultado que, el empleador esta en la obligación de cumplir los pagos en la oportunidad debida, por tanto el incumplimiento genera un conflicto que finalmente el organo jurisdiccional resuelve, en muchos casos estableciendo indemnizaciones para garantizar el equilibrio de la relacion contractual, en ese sentido en el estudio realizado ha contemplado necesaria el argumento juridico que el impago del salario que corresponde al trabajador acarrea a una desnaturalización de la relacion laboral entre la patronal y el trabajador, todo ello argumentado en Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, al respecto se puede señalar que el incumplimiento del salario como deber del empleador que tiene como consecuencia la desnaturalización del vínculo laboral, situación jurídica que difiere respecto al tratamiento en la legislación peruana.

Luján (2019) en su tesis titulada “La desnaturalización del contrato de empleo publico y privado” realizada en la ciudad de Bogotá, Colombia con motivo de lograr la maestria en derecho del trabajo, tuvo como resultado que los contratos en el empleo público y privado han derivado en una desnaturalización por un deficiente manejo sobre el trabajador y las actividades por los cuales han sido contratados, es decir que existe una sistemática práctica esencialmente en el ámbito privado, aun a pesar de las modificaciones de las normas del trabajo. En ese sentido, se puede deducir que las exigencias normativas no son cumplidas por las entidades privadas mayormente, similar situación se presente en el contexto peruano, por ende, es un problema que conlleva a una responsabilidad eminentemente del empleador.

Cedeño (2018) en su investigación titulada “Contratos de servicios prestados en Ecuador: desnaturalización y sus implicaciones en derechos laborales” realizada en la ciudad de Manabi, Ecuador con motivo de lograr el grado académico de maestro en derecho del trabajo, ha tenido como resultado que, se ha evidenciado el uso muy creciente de contratos ilegales de prestación de servicios, principalmente en instituciones públicas y privadas, que conllevan a la desnaturalización de los contratos de trabajo, de los servicios prestados, es decir existe una práctica oculta de la verdadera relación laboral bajo la apariencia de algo legal. Referico a ello, se vincula con las figura jurídica peruana abordada en el presente estudio donde se ha conocido que hay simulación y fraude a las normas laborales, para sacar algún beneficio, sin embargo, por lo imperativo de las normas laborales se desnaturaliza el contrato de trabajo y conlleva a la desnaturalización y posterior indeterminación del vínculo laboral.

3.1.2. Antecedentes Nacionales

Salazar (2017), en su tesis titulada “la desnaturalización de los contratos modales en las empresas del estado por fraude en la contratación: caso EPSEL S.A. Lambayeque 2000-2012” realizada para obtener el grado de maestro en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, llega a las conclusiones, los trabajadores no realizan la labor en el que ha sido contratado, lo que conlleva a una desnaturalización del contrato, por lo que, al aplicarse el principio de primacía de la realidad; el principio de primacía de la realidad es aplicado por la autoridad de trabajo o por los jueces, de acuerdo a lo accionado por el trabajador, ya que muchos trabajadores han obtenido la estabilidad laboral y el empleador no les reconoce por lo que se ven obligados a interponer demandas de reposición; EPSEL en los años 2010 a 2012 ha optado por contratar exageradamente bajo la modalidad de naturaleza temporal, accidental y de obra o servicio, sin embargo, como se ha mencionado no trabajan de acuerdo

al contrato pactado. Al respecto el estudio tiene vinculación con nuestra investigación dado la similitud de la categoría, por lo que, siguiendo objetivos similares se ha encontrado en ambos casos que los trabajadores contratados por el régimen temporal han realizado labores de naturaleza permanente propias a un empleado estable, por ello, se considera que los contratos de trabajo sujetos a modalidad deben tener mejores índices en la administración y manejo del personal.

Cardenas (2017), en su tesis titulada “desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del gobierno regional de Huancavelica 2016” estudio realizado para obtener el título profesional de abogado en la Universidad Nacional de Huancavelica, llega a la siguiente conclusión, la desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros (orden de servicios o locación de servicio) en la sede central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016, se debe a la conclusión del servicio, plazo, y/o simulación de estos contratos, como consecuencia de una política pública anti laboral en la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica 2016. Siendo un estudio similar pero en el régimen público amerita considera que los criterios por los cuales los contratos han sido desnaturalizados de manera similar al aparentar en el documento de contrato una figura de naturaleza temporal cuando en realidad se tuvo a los trabajadores ejerciendo labores de naturaleza permanente, bajo el sustento del principio de primacía de la realidad es que se ha determinado la desnaturalización de los contratos de naturaleza temporal.

La Segunda sala de derecho constitucional y social transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2019) en la Casación Laboral N° 30978-2019 Lima, en su considerando cuarto, establece que la contratación de personal por inicio de actividad debe responder a una nueva actividad del empleador, y en el caso específico no se ha cumplido con precisar la causa objetiva del contrato, además que el empleador ha utilizado esta

modalidad para atender una necesidad de naturaleza permanente. Al respecto se puede precisar que se ha presentado situación similar con el presente estudio, dado que en la redacción del contrato de trabajo no se ha especificado con suficientes argumentos los motivos o causa objetiva de la contratación de los trabajadores, sino ha presentado ambigüedades que han conllevado a la desnaturalización del vínculo laboral, extendiéndose a una relación laboral de carácter permanente.

Vasquez (2018), en su tesis titulada, desnaturalización de los contratos por necesidad de mercado en las empresas del sector comercio en la Provincia de Chiclayo en el 2018, llegó a conclusiones importantes, donde el 80% de los contratos por necesidad de mercado se han desnaturalizado por la causal de vencimiento de plazo, además se ha vulnerado los derechos laborales y la dignidad del trabajador. Respecto a la similitud con el estudio, se tiene que la modalidad de contrato por necesidad de mercado, son los más frecuentes en arribar en procesos judiciales ordinarios en materia laboral, por ello, es que esta modalidad de contratos son desnaturalizados en mayor cantidad en las entidades privadas, en ese sentido, se agrega que debe existir un mejor control de los contratos de trabajo para establecer situaciones que no vulneren los caudales de la entidad al tener como consecuencia la imposición de sanciones económicas y determinación del vínculo laboral indeterminado.

Asimismo, Lopez (2022), en su estudio de investigación titulado “la desnaturalización del contrato modal por necesidad de mercado en el sector privado de Piura del año 2022”, tuvo como objetivo determinar el efecto que produce la desnaturalización, cuyo resultado ha sido que la desnaturalización del contrato de trabajo modal por necesidad de mercado produce la estabilidad laboral. Es la regla normativa que aplica a todas las entidades, cuya consecuencia de la desnaturalización así como se produjo en la Universidad Tecnológica de los Andes, los trabajadores luego de un proceso ordinario laboral se han generado vínculos

contractuales permanentes donde los trabajadores han alcanzado una estabilidad laboral, por situaciones de descuido de quienes tienen la responsabilidad de redactar los contratos de trabajo.

Finalmente, podemos indicar que los estudios que han tenido relación con la presente investigación han presentado resultados similares en otros contextos, incluso en el ámbito de las entidades públicas se han determinado la desnaturalización del contrato de trabajo.

3.1.3. Antecedentes locales

En el repositorio de las Universidades del contexto regional no se ha encontrado investigaciones referidas a la categoría del presente estudio.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Teorías del Trabajo

El trabajo según Martín (2022), el trabajo “es la actividad que permite ganar el sustento, es el desempeño de una profesión, de un oficio, realizar un conjunto de actividades físicas o intelectuales en un lugar determinado” (p.4) en ese sentido, se entiende que el trabajo está orientado a las actividades a través de la prestación de servicios, los cuales permiten la interacción a través de cualidades específicas del trabajador para la consecución de determinados fines establecidos por los convenientes. Por otro lado, “el trabajo es un conjunto de actividades y relaciones sociales que permite ganar el sustento, es el desempeño de una profesión u oficio realizando actividades físicas o intelectuales” (Martín, 2022, p.5)

De acuerdo a Camargo en su publicación realizada (2018):

Detalla diversas teorías del trabajo, para la teoría marxista es la expresión de la lucha contra la naturaleza, que está determinada por el tiempo del trabajo

socialmente necesario, para la producción de medios de subsistencia del trabajador, la teoría teleológica, sostiene que el trabajo tiene el propósito de ejercer un dominio sobre la naturaleza puesta al servicio y disposición del hombre, la teoría psicológica refiere que el trabajo es la realización de una actividad relacionada con la técnica individual en la ejecución de la actividad, mientras que en la teoría hegeliana, el hombre se adecua al trabajo a través de un proceso de aceptación. Además, la teoría aristotélica, considera al trabajo como un medio para que el hombre logre su felicidad y finalmente la teoría de Adam Smith, el trabajo es el productor de riqueza, la única fuente de valor de cambio del producto y al trabajador como una mercancía (p. 23-24)

3.2.2. El contrato de trabajo

El Código Civil Peruano (1984), el artículo 1351, dispone que “el contrato es el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial” (p.443) Alonso y Casas (2000), en su texto derecho del trabajo también afirman que, “el contrato de trabajo es la institución central del derecho del trabajo; constituye a la vez la raíz de su origen y la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma” (p.55), mientras que Rodríguez y García (2008), en el texto derecho del trabajo señalan que el contrato de trabajo “es un acuerdo en virtud del cual el trabajador se compromete voluntariamente a prestar servicios por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica el empleador o empresario mediante una retribución” (p.472), mientras, Toyama (2015), en su producción titulado derecho individual del trabajo en el Perú menciona que:

El contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades entre el trabajador y empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una

relación de ajenidad o servicios prestados para otra persona, el acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido por las partes (p.54).

Los sujetos del contrato de trabajo, se tiene al trabajador, quien de acuerdo al Decreto Supremo N° 003-97 publicado en el diario oficial El Peruano (1997), menciona que el trabajador es la “persona natural que libremente pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo para ejecutar en forma subordinada la prestación de servicios que se le encargue a cambio de una remuneración” (p.17), asimismo, otro de los sujetos importantes del contrato de trabajo es el empleador “es el titular, cuya dirección y organización le corresponde a razón que mediante el trabajador se satisface las necesidades que requiere, está en la obligación de retribuir económicamente al trabajador (p. 47)

3.2.2.1. Elementos del Contrato de Trabajo

Dentro del contrato de trabajo existen elementos, lo ratifica Arévalo (2021) en su texto titulado el contrato de trabajo en la legislación peruano, señala que los elementos del contrato “son aquellos que deden estar presentes en todo tipo de contratos” (p.33), el consentimiento, la manifestación de voluntad de las partes que expresan su intención interna de contratar, creando, modificando o extinguiendo obligaciones y en el Código Civil (1984) en el artículo 141, también es un elemento la manifestación de voluntad, puede ser expresa o tácita. Es expresa cuando se realiza en forma oral, escrita, a través de cualquier medio directo, manual, mecánico o electrónico u otro análogo. Es tácita cuando la voluntad se infiere indubitadamente de una actitud o de circunstancias de comportamiento que revelan su existencia. Otro elemento es el objeto, que de acuerdo a Martin & Sañudo, (2008), en su texto derecho del trabajo señala que el objeto “esta constituido por el servicio que el trabajador se compromete a prestar y por el salario en cuanto precio del trabajo prestado” (p.485), por su parte Rendon (2000), en su texto derecho del trabajo individual aclara que el

objeto del contrato de trabajo consiste, en la entrega de su fuerza o capacidad de trabajo que se empleará en el trabajo; y para la otra, en el empleador en el pago de la remuneración, obligación que tiene el carácter de contraprestación. (p.38), mientras otro elemento es la forma, para el cual referimos a Arévalo (2021) que señala sobre la forma del contrato que “es la manera como se exterioriza la voluntad de las partes para que pueda tener trascendencia en el mundo del derecho” (p.36) en ese sentido, la forma es un medio por el cual se manifiesta la voluntad para celebrar un contrato.

Asimismo, se tiene dentro del contrato de trabajo los elementos esenciales, que en el texto, el contrato de trabajo en la legislación peruana vigente, escrito por Arévalo (2021) señala que son aquellos indispensables para la existencia de un contrato de trabajo como la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación. (p.38), tal como señala también la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de Lima del Poder Judicial (2004) en la Casación N°-1581-97 Lima menciona, el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil. Respecto a la prestación personal del servicio, en el artículo 5, del TUO del DL N° 728, dispone, los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores, mientras que Arévalo (2021), ratifica el trabajador se compromete a prestar sus servicios al empleador por sí mismo, no cabe la posibilidad de que pueda subcontratar total o parcialmente su labor o que designe a un tercero para que lo reemplace

en la ejecución del contrato, aun cuando este último tuviese sus mismas o mejores calidades técnicas o profesionales (p.38,39). Otro de los elementos esenciales es la remuneración, que respecto a ello la Constitución Política del Perú (1993) en el artículo 24 consagra, el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Por consiguiente, la remuneración como retribución que recibe el trabajador, en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendida como un derecho fundamental (p.12), asimismo, en el artículo 6 del TUOLPCL, modificado por la Ley N° 28051, legisla que la 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 sumas 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 efectos de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro (Ley N° 28051, 2003 p. 27). Mientras que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social (2017), en la casación Laboral N° 16514-Lima, ha señalado “la remuneración 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.13)

Como elemento esencial del contrato de trabajo también se tiene a la subordinación, al cual Arévalo, (2021) define en su texto titulado el derecho del trabajo en la legislación peruana vigente “es el poder de disposición sobre la fuerza de trabajo del servidor, pero no sobre su persona” en el artículo 9, el TUOLPCL, regula que la subordinación, se refiere al

trabajador que presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución del trabajo y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. En ese sentido, se puede añadir que la subordinación es un elemento mediante el cual el empleador tiene facultades de dirección y orientación sobre el trabajador para cumplir las necesidades, pero ello no debe sobrepasar los límites al cumplimiento de sus funciones.

Asimismo, la Corte Suprema de Justicia de la República (2015) en la Casación Laboral N° 7145 – 2014 – Arequipa en su considerando tercero, señala que “la potestad disciplinaria del empleador es una facultad discrecional; por ello, el resultado de una sanción en el procedimiento de despido debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario” (p.4)

3.2.2.2. Características del Contrato de Trabajo

Como características del contrato de trabajo Arce (2006, p. 32) en su texto estabilidad laboral y contratos temporales señala, que el contrato de trabajo es principal, porque es un contrato con características propias, que existe por sí mismo sin necesidad de ninguna otra convención, es bilateral, porque participan dos partes, el empleador y el trabajador, cada una de las cuales asume obligaciones recíprocas respecto de la otra: el trabajador, a prestar el servicio; y el empleador, a pagar la remuneración, es consensual, porque se perfecciona con la simple exteriorización de la voluntad positiva de las partes, que puede ser verbal, escrita o incluso tácita, es oneroso, porque grava a cada una de las partes con prestaciones que implican una ventaja para la otra. El trabajador percibe una remuneración que le paga su empleador y este a la vez se beneficia con la fuerza de trabajo que el primero pone a su disposición, es de tracto sucesivo, porque la ejecución de las prestaciones no se produce en

un solo instante, sino a través del tiempo con carácter permanente, es conmutativo, porque cada parte conoce de antemano las prestaciones que debe cumplir y las que debe recibir, es no formal, porque en principio no se exige ninguna formalidad especial para que tenga validez, pudiendo celebrarse de manera verbal o escrita. Se debe resaltar que incluso en los casos en que la ley exige forma escrita, el no cumplimiento de este requisito no acarrea su nulidad, sino que produce otros efectos jurídicos distintos a los originalmente atribuidos, por ejemplo, un contrato sujeto a modalidad que no se celebra por escrito se desnaturaliza convirtiéndose en uno de naturaleza indeterminada, pero no deja de tener validez ni producir efectos jurídicos.

3.2.3. Los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad, son una excepción a la norma general, que se justifica por la causa objetiva que la determina, por consiguiente, mientras exista dicha causa podrá contratarse hasta por el límite de tiempo previsto para cada modalidad contractual contenida en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ratificando lo que indica Avalos (2008), en su texto titulado contratos de trabajo temporal, como estudio práctico ha establecido que estos contratos son acuerdos de voluntades celebrados de forma excepcional y que constan por escrito, en virtud de los cuales una persona, denominada trabajador, presta sus servicios de manera subordinada en beneficio de otra, denominada empleador, sea natural o jurídica, por cierto plazo o durante determinados periodos, a efectos de satisfacer las necesidades empresariales que se sustentan en causas particulares, objetivas, razonables y concretas, a cambio de una remuneración y de beneficios laborales de iguales características que aquellos trabajadores que cuentan con contratos de trabajo de duración determinada. (p.25)

Asimismo, el Tribunal Constitucional (2003) en la sentencia del Expediente N° 1874-2002-AA/TC, añade que los contratos sujetos a modalidad “son carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado” (p.2) agrega además que “la celebración de estos contratos se sustenta en el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen” (p.4).

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2019) “los contratos modales se determinan por su temporalidad y excepcionalidad, en cambio el contrato de duración indeterminada se define por la continuidad y permanencia de las labores de un trabajador estable” (p.7)

3.2.3.1. Contratos de Trabajo de Naturaleza Temporal

Esta modalidad de contrato es suscrita por un período de tiempo específico determinado, así como el trabajo ocasional o estacional, incluido el trabajo por días, en ese sentido la norma laboral establece las dimensiones.

A. Contratos de Trabajo por Inicio o Incremento de Actividad

Conforme regular en el Decreto Supremo N° 003 - 1997-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Texto Único Ordenado, (1997), en el artículo 57 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos

establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. (p.32). Es aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de contratar trabajadores por el plazo máximo de tres años para atender nuevas actividades de la empresa, que se cataloga como el inicio de una actividad; empero, cuando la empresa incremente sus actividades que ya existen, como su mismo nombre lo indica el contrato es por incremento de actividad, explicó la corte. (p.12). Pasco (2012) en su publicación titulada los contratos temporales, indica se refiere al inicio de una actividad productiva, apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa y su duración máxima es de tres años. (p.32)

B. Contratos de Trabajo por Necesidad de Mercado

En el Decreto Supremo N° 003 - 1997-TR-Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, menciona en el artículo 58 de la LPCL, dispone que, el contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la norma que regula los contratos modales. En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal, dicha causa objetiva será sustentada en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional (p.33). También

encontramos que esta modalidad es originada para atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, causa objetiva que debe sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva. (Chanamé, 2021, p.2). Por otro lado, Pasco (2012), menciona, tiene por objeto atender incrementos coyunturales de la producción, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa que no puedan ser satisfechas con personal permanente (p. 2) La duración máxima de contratos de trabajo temporales por necesidad de mercado no debe superar los cinco años.

C. Contratos de Trabajo por Reconvención Empresarial

El Decreto Supremo N° 003 - 1997-TR- del año 1997 contiene el Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el artículo 59 de la LPCL señala, el contrato temporal por reconversión empresarial es celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años. (p.14). Chanamé (2022), añade sobre el contrato por reconversión empresarial, es originado por la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa. Toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. (p.12), asimismo, Pasco (2012), indica que esta modalidad de contrato de trabajo, esta referido a la sustitución, modificación o ampliación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general a toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones,

medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años. (p.9)

3.2.3.2. Contratos de Trabajo de Naturaleza Accidental

A. Contratos de Trabajo Ocasional

Presidencia de la República (1997) en el Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el artículo 60 dispone, el contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año. También Chanamé (2022), en su texto los contratos de trabajo sujetos a modalidad refiere que esta diseñado para “atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo” (p.9) finalmente, Pasco (2012), en su texto publicado sobre los contratos temporales ratifica que la duración máxima es de seis meses al año.

B. Contratos de Trabajo de Suplencia

La Presidencia de la República (1997) Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el artículo 61 señala, el contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias. En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia. (p.14). En esta modalidad

de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

Chanamé (2022), sobre esta modalidad de contrato de trabajo se ha “originado con el objeto de sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo se encuentre suspendido por una causa justificada”. Del mismo modo Pasco (2012), en su texto los contratos temporales agrega que “su duración depende de las circunstancias, pero el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión, con la cual opera la extinción del contrato de suplencia”. (p.23)

C. Contrato de Trabajo de Emergencia

El Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, (1997), en el artículo 62 dispone que “el contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia” (p. 6). Como también encontramos a Arriola (2022) quien en su texto los contratos de trabajo a plazo fijo, respecto al contrato de trabajo por emergencia señala, “es originado para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor” (p.33), a ello añade Pasco (2012), indica que “su duración debe coincidir con la situación de emergencia” (p.33).

3.2.3.3. Contrato de Trabajo para Obra o Servicio

A. Contrato de Trabajo para Obra Determinada o Servicio Específico

El Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, (1997), en el artículo 63 menciona dispone 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 y su duración será la que resulte necesaria. (p.7). 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, asimismo, Arriola (2022), menciona que esta modalidad se “origina con objeto previamente establecido y de duración determinada, 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” (p. 34). También García (2015), “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”. (p. 42)

B. Contrato de Trabajo Intermitente

El contrato intermitente, esta regulado en El Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, (1997) del Decreto Supremo N° 003-97-TR (1997) en su artículo 64 señala, los contratos de servicio intermitente son aquellos 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. Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación. (p. 21). El artículo 65.- En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

Artículo 66.- El tiempo de servicios y los derechos sociales del trabajador contratado bajo esta modalidad se determinarán en función del tiempo efectivamente laborado.

Asimismo, Arriola (2022), en su texto sobre el contrato modal señala que el contrato de trabajo intermitente “es originado para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas” (p.28) del mismo modo, García (2015), en su publicación realizada sobre la desnaturalización de contratos de trabajo, “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” (p. 28).

C. Contrato de Trabajo de Temporada

El Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, (1997) del Decreto Supremo N° 003-97-TR (1997) en el artículo 67 de la LPCL, el 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 sólo 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. (p.36) asimismo, en el artículo 68.- En los contratos de trabajo de temporada necesariamente deberá constar por escrito la duración de la temporada, la naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación y la naturaleza de las labores del trabajador, seguidamente en el artículo 69.- Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes y en el artículo 70.- Para hacer efectivo el ejercicio del derecho conferido en el artículo anterior, el trabajador deberá presentarse en la empresa, explotación o establecimiento dentro de los quince (15) días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo, también en

el Artículo 71.- Se asimila también al régimen legal del contrato de temporada a los incrementos regulares y periódicos de nivel de la actividad normal de la empresa o explotación, producto de un aumento sustancial de la demanda durante una parte del año, en el caso de los establecimientos o explotaciones en los cuales la actividad es continua y permanente durante todo el año. Igualmente se asimila al régimen legal del contrato de temporada a las actividades feriales.

También Arriola (2022) en su texto sobre los contratos modales señala, el 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 sólo 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 (p. 11). García (2015), añade que los contratos de temporada necesariamente constar por escrito la duración de la temporada, la naturaleza de la actividad de la empresa establecimiento o explotación, la naturaleza de las labores del trabajador.

3.2.4. Validez de los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad

El Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, (1997) del Decreto Supremo N° 003-97-TR (1997) en el artículo 67 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala en el artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral, también en el artículo 73.- La Autoridad Administrativa de Trabajo podrá ordenar la verificación de los requisitos formales a que se refiere el artículo precedente, a efectos de lo

dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido”. (Arriola, 2022, p. 26)

3.2.5. Desnaturalización de los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad

Sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, la Corte Suprema (2005), menciona:

La desnaturalización de los contratos de trabajo modales a los que se encontró sometido el actor reposa exclusivamente en que estos no han observado las formalidades exigidas por ley para su validez y eficacia, en tanto no han precisado de manera descriptiva la causa objetiva que justifica la contratación del accionante, habiendo solo invocado esta causal para justificar su celebración (p.4).

Asimismo la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2022), respecto a la desnaturalización de los contratos refiere resolución 695-2021-SUNAFIL/TFL - Primera Sala, recaída en el expediente sancionador 005-2021-SUNAFIL/IRE-PAS, el Tribunal de fiscalización laboral señala, en los contratos sujetos a modalidad se debe consignar en forma expresa las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral; en razón de que en dichos contratos la redacción es simple, siendo la referencia a sus funciones de tipo genérico, lo cual no permite identificar si los servicios responden o no a labores propias del giro del negocio o a otras distintas y temporales. (p. 16) también de acuerdo a la Decreto Supremo, (1997, p. 39) en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dispone en el artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) 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; b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley. Artículo 78.- Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese.

Conforme a la Casación N° 2365- 2005 – Lima, de la Corte Suprema de Justicia de la República (2005), menciona que: “Las labores desarrolladas por la recurrente no tuvieron carácter temporal, sino permanente, en ese sentido, se encuentra probada la desnaturalización de los mencionados contratos modales por fraude a la ley, conforme al inciso d) del artículo 77° del mencionado Texto Único Ordenado, deviniendo en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por esta razón corresponde declarar infundada la causal invocada” (p, 8), asimismo, Vilca (2022, p. 8-12) en su texto SUNAFIL en la desnaturalización de los contratos de trabajo, nos da a conocer un conjunto de opiniones respecto a supuestos de desnaturalización de contratos sujetos a modalidad, los cuales se señala a continuación: Sunafil no requiere pronunciamiento previo del órgano judicial para determinar la desnaturalización de contratos de locación y mediante la Resolución 087-2021 – Sunafil, la Intendencia regional señaló que en el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce en las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando el empleador sea del

sector público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, siempre y cuando estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

La desnaturalización de contrato modal por no especificar el local donde laborará trabajadora, mediante la Resolución de intendencia 576 - 2020 - SUNAFIL, la intendencia determinó que los argumentos de la empresa sancionada no son válidos, toda vez que no se desprende cuál sería el nuevo establecimiento de la empresa que habría generado el supuesto incremento de la actividad. La Intendencia advirtió que las trabajadoras afectadas podrían laborar incluso en locales abiertos con anterioridad a la fecha de suscripción del contrato; por lo que, prestarían sus servicios no necesariamente por inicio de actividades productivas, que es el supuesto objeto de su contratación bajo modalidad.

El Contrato temporal de obra o servicio específico se desnaturaliza si las funciones no son autónomas de actividad principal, la SUNAFIL (2020) en la Resolución 789-2020-SUNAFIL/ILM, la Intendencia aclaró, “el contrato de servicio específico debe indicar cuáles son los servicios a realizar en los cargos temporales, puesto que la naturaleza de las funciones definirá la duración de los contratos” (p.3). Resaltó que para contratar por servicio específico la obra o servicio deben ser autónomos de la actividad principal de la empresa; asimismo, se debe determinar las causas objetivas de contratación.

Contrato por incremento de actividad se desnaturaliza al no especificar qué actividad de la empresa aumentó, en la Resolución 818-2020 - SUNAFIL la Intendencia indicó “los contratos de trabajo que no precisen la causa objetiva que justifique la contratación temporal, o sea genérica, no señalar de forma clara y precisa el incremento de las labores que justifique la contratación temporal se encuentran desnaturalizados”.

Contrato de necesidad de mercado debe indicar la variación sustancial del incremento temporal, mediante la Resolución de Intendencia 671-2020-SUNAFIL, se ratificó la sanción impuesta a una empresa por la desnaturalización de contratos modales de intermitencia, necesidad del mercado, contrato de temporada a Intendencia advirtió que no se especifica en qué forma se han incrementado las ventas; es decir, la variación sustancial que sustente que el incremento sea temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva como elemento exógeno de la inspeccionada.

Paredes (2019) en su análisis jurisprudencial de la desnaturalización de los contratos de trabajo refiere que, las formalidades de la contratación temporal opera como garantías frente a un uso fraudulento de las modalidades contractuales, desde una doble perspectiva, tanto asegurando el conocimiento previo por parte del trabajador de las especiales condiciones del contrato, como delimitando desde un inicio su carácter temporal” (pag.4-6), mientras que el Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 3683-2012-AA/TC, al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación, el referido contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Siendo así, los contratos de trabajo suscritos por las partes con posterioridad carecen de eficacia jurídica pues mediante ellos se pretendió encubrir la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado. Sobre la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes.

En el expediente N° 1874-2002-AA/TC, cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo

sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad. En tal sentido, un contrato suscrito bajo estos supuestos se debe considerar de duración indeterminada, y a partir de allí, cualquier determinación por parte del empleador para la culminación de la relación laboral sólo puede sustentarse en una causa justa establecida por ley. En el expediente N° 4286-2012-AA/TC, haber simulado una relación laboral de carácter temporal cuando en realidad era de naturaleza permanente, vulnerando un elemento esencial de la contratación temporal, configurándose la causal de desnaturalización prevista en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, por lo que dicho contrato se ha convertido en un contrato de duración indeterminada. Siendo así, los contratos de trabajo suscritos por las partes con posterioridad carecen de eficacia jurídica, pues mediante ellos se pretendió encubrir la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.

3.2.6. Contrato de Trabajo de Tiempo Indeterminado

Los contratos de trabajo a tiempo indeterminado, son aquellos pactos contractuales celebradas y luego del periodo de prueba de 3 meses, no se tiene como cierto sobre su fin, o hasta que las partes lo determinen, en ese sentido Toyama (2015), establece las características, es el típico contrato de trabajo, es el contrato que goza de presunción legal, los supuestos de desnaturalización de contratos a plazo fijo, mientras Arévalo (2016), en su publicación realizada sobre el contrato de trabajo en la legislación peruana, el contrato de trabajo por antonomasia “es el contrato por tiempo indefinido, en el cual no se fija, al momento de su celebración, una fecha para su terminación; y superado el periodo de prueba de tres meses, el trabajador adquiere el derecho a la protección contra el despido arbitrario”.

3.2.7. Proceso Ordinario Laboral

Dentro de la jurisdicción laboral, el proceso ordinario conforme cita la ley laboral, es de conocimiento de los juzgados especializados de trabajo conforme señala Congreso de la República (2010), en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, por ello, cuando la demanda haya sido admitida, las partes son citados a audiencia de conciliación dentro de 20 o 30 días hábiles, posteriores a la calificación de la demanda, considerando que cualquier citación anterior a los 20 días puede determinar la nulidad, esto evita situaciones de indefensión por citación antelada, Pacori (2023), desarrolla sobre el proceso ordinario laboral, conceptuando “el proceso es un conjunto de actos procesales tendientes a la solución de una incertidumbre jurídica, mientras la vía procedimental o procedimiento son las etapas y plazos procesales que se deben seguir para la tramitación de un proceso laboral” (pág. 2-6). Asimismo, señala que el proceso ordinario laboral “es el proceso de conocimiento que se constituye en la vía procedimental de etapas y plazos procesales que se siguen para la emisión de una sentencia laboral que estima o desestima la demanda” (p.2)

3.2.7.1. Principios del Proceso Laboral

Puente (2015) en su publicación sobre los principios de la nueva Ley Procesal Laboral respecto al principio de inmediación, señala, “el juez participa en los actos procesales, acercándose a todos los elementos objetivos y subjetivos de la controversia, haciéndose de más y mejores elementos de convicción para realizar un fallo justo” (p. 42), sobre el principio de Oralidad, Acevedo (1989) señala que “propicia la participación del juez en las diligencias del proceso con intervención de las partes, donde la exposiciones se realizan mediante la palabra” (p. 42), el principio de concentración, promueve que se realicen el mayor número de actos procesales en el menor número de diligencias para garantizar la continuidad y unidad de los actos que componen la litis, el principio de celeridad, garantiza que se respete

escrupulosamente los plazos establecidos en la norma, que deben ser cortos y perentorios para que sean resueltos en la brevedad posible, el principio de economía procesal, busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral en relación a otra obligación, la de tender a la reducción de los actos procesales, equivale a lograr una actuación dentro de los fines principales de la norma; pero sin afectación al debido proceso, respecto del principio de veracidad Gamarra (2013), en su publicación sobre los principios y fundamentos del proceso laboral refiere que este “busca la verdad real y no la verdad formal y legal como finalidad del proceso y a los deberes y facultades del juez” (p. 12). En el proceso laboral la competencia jurisdiccional recae en el juez especializado de trabajo, respecto a las pretensiones relativas a derechos individuales, plurales o colectivos.

3.2.7.2. Actos Procesales en el Proceso Ordinario Laboral

Los actos procesales en el proceso ordinario laboral, permiten a las partes seguir el proceso para garantizar el debido proceso con participación y conocimiento de cada etapa.

Sobre la demanda, siendo el primer paso para iniciar el proceso ordinario laboral, Pacori (2023), señala “es el acto procesal de la parte demandante que contiene sus pretensiones laborales, es presentada por escrito debiendo contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil” (p.2). El juez realiza la verificación que se presume en la admisión de la demanda que es el acto mediante el cual el juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco días hábiles siguientes de recibida, si hubiere alguna observación concede cinco días hábiles para subsanación, bajo apercibimiento de conclusión y archivo del proceso (p.2), mediante la resolución de admisión de demanda el juez dispone, admisión de demanda, citación a las partes a audiencia de conciliación dentro de los 20 o 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda, emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación

con el escrito de contestación y sus anexos. Considerando que el emplazamiento “es el acto de comunicación procesal que ofrece al emplazado la posibilidad de apersonarse en juicio para actuar dentro de un plazo” (p.2).

Sobre la contestación de la demanda Pacori (2023) señala que es el “acto procesal de contradicción que se presenta por escrito conteniendo los requisitos de la norma procesal civil pronunciándose respecto a cada uno de los hechos de la demanda, reconociendo o negando categóricamente la autenticidad de los documentos que se le atribuyen” (p.2), ello seguido por la audiencia de conciliación, se desarrolla de manera secuencial, conforme a la ley procesal del trabajo y señalado por Elias (2010), “se realiza la acreditación de las partes, donde la persona afirma tener facultades, derechos, deberes y obligaciones para ser parte o representante en el proceso laboral, cuando se tenga la inasistencia de las partes” (p. 121), por ejemplo si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia, si el demandado no desea contestar la demanda, no se continua con la audiencia de conciliación, pero si el demandado no asiste y asiste el demandante, incurre automáticamente en rebeldía, también incurre en rebeldía si asiste a la audiencia y no contesta la demanda, o cuando el representante no tiene poderes suficientes para conciliar y el rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre sin posibilidad de renovar los actos previos, pero si ambas partes no asisten, el juez declara la conclusión del proceso si dentro de treinta días naturales siguientes, ninguna de las partes solicitase fecha para nueva audiencia, también concluye el proceso cuando ambas partes inasisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia.

El juez invita a las partes a conciliar, para que solucionen sus diferencias de manera total o parcial, interviene, plantea fórmulas, ofrece propuestas, para conseguir el acuerdo mutuo en el tiempo oportuno, la sesión de conciliación puede prolongarse lo necesario hasta

agotar opciones en un lapso no mayor de un mes, cuando haya un acuerdo total o parcial, el juez lo aprueba, ordenando su cumplimiento en el plazo de cinco días hábiles siguientes, teniendo el mismo efecto que la sentencia que tiene la autoridad de cosa juzgada que solo alcanza a las partes y a quienes de ellas deriven sus derechos.

Precisión de las pretensiones materia de juicio, si se solucionó total o parcialmente el conflicto, el juez precisa las pretensiones, requiere al demandado para que se presente en el acto, el escrito de contestación y anexos, entrega una copia al demandante, y fija hora y fecha para la audiencia de juzgamiento que debe programarse dentro de los treinta días hábiles siguientes, siendo las partes notificadas en el acto. El juzgamiento anticipado del proceso se da cuando la cuestión debatida solo sea de derecho o, de hecho, no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados exponer sus alegatos en un lapso no mayor de sesenta minutos, dicta el fallo de su sentencia, siendo notificada la sentencia tal cual se realiza en la audiencia de juzgamiento. En caso de rebeldía, el juez se encuentra habilitado para decidir el juzgamiento anticipado, salvo los hechos expuestos en la demanda no le producen convicción, con lo cual prosigue la audiencia. Frente a una situación de no haber llegado al acto conciliatorio, el Juez fija los puntos controvertidos, después de entregar una copia de la contestación de la demanda al demandante, señala fecha y hora para la realización de la audiencia de juzgamiento que será programado dentro de los 30 días hábiles siguientes, quedando notificado las partes en el acto.

La audiencia de juzgamiento, se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Las etapas de la audiencia de juzgamiento, comprende la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados, en la etapa de confrontación de posiciones se realiza la exposición oral breve de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho, seguida por la etapa de

actuación probatoria que se refiere a la enunciación del juez sobre los hechos que no requieren actuación probatoria, es decir son presumidos por Ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios. El juez realiza la enunciación de pruebas admitidas de los hechos de la actuación probatoria.

En las cuestiones probatorias, las partes pueden proponer cuestiones probatorias, es decir, tachas u oposiciones, solo respecto a las pruebas admitidas, a consideración del juez, estas serán admitidas si las pruebas que sustentan pueden ser actuadas en esta etapa. Seguidamente el juez toma juramento o promesa para decir la verdad a todos quienes vayan a participar en esta etapa, en la actuación de los medios probatorios, se actúan los medios probatorios admitidos, iniciando con los ofrecidos por el demandante en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos, si fuere necesario inspección judicial, luego de suspender la audiencia el juez fija fecha y hora para que se realice los alegatos y sentencia. La continuación de audiencia se realiza dentro de los cinco días hábiles siguientes, finalizada la actuación probatoria los abogados presentan oralmente sus alegatos, prosigue con la sentencia luego de los alegatos, que puede ser de manera inmediata o en lapso no mayor de sesenta minutos hace conocer su fallo de su sentencia, y señala día y hora dentro de los cinco días siguientes para la notificación de la sentencia, excepcionalmente por complejidad el Recurso puede diferir su fallo dentro de cinco días hábiles siguientes, donde declara fundada o infundada la demanda.

El trámite en segunda instancia, está relacionado a la posibilidad de que alguna de las partes interponga un recurso impugnatorio de apelación contra la sentencia de primera instancia, cuya resolución recae en una jurisdicción superior, corresponde al juez ante quien se interpuso apelación eleve el expediente a la segunda instancia dentro de cinco días hábiles siguientes a la interposición del recurso, todo ello con la finalidad de acelerar procesos

judiciales. Es de primera obligación señalar fecha para la audiencia de vista de la causa, ello debe ocurrir entro los 20 o 30 días hábiles siguientes de recibido el expediente, siendo prohibido ver la causa antes de los 20 días o después de los 30 días, si se produce antes de los 20 días podría pedirse nulidad por señalamiento prematuro, pero no sucederá efecto similar si se excede de los 30 días, ya que ello es justificable por la carga procesal.

Respecto del procedimiento especial de actuaciones, en esta etapa, se concede el uso de la palabra al abogado de la parte demandante a fin que exponga "sintéticamente" los extremos apelados y los fundamentos en que se sustenta su impugnación, es decir, los agravios. Considerando que todo medio impugnativo debe ser fundamentado pues de no ser así podrá ser desestimado, el tema es determinar si se aplicará el artículo del Código Procesal Civil supletoriamente. El código procesal civil señala que se pueden "formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales". Por celeridad procesal la norma establece que el órgano de segunda instancia dictará su pronunciamiento inmediatamente, a más tardar luego de 60 minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustenta de modo. Excepcionalmente se permite que la expedición del fallo sea diferida para ser expedido dentro de los cinco días hábiles siguientes.

En caso de inasistencia o incomparecencia a la audiencia de Vista, la primera posibilidad es que concurren ambas partes a la audiencia en esta situación, se actuará de acuerdo con el procedimiento que contempla el artículo que se analiza. La segunda posibilidad es que la audiencia se realice únicamente con la presencia de alguna de las partes, sea el apelante o la parte contraria; esto se podría dar por inasistencia de la otra, por lo que la ley no precisa la forma en que se debe proceder ni las consecuencias de dicha inasistencia. En caso de que las partes no concurren la Sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente en su despacho, sin necesidad de notificación previa, y que al

quinto día las partes pueden solicitar la entrega de la sentencia. En caso de que ella no esté lista para ser notificada se generará la responsabilidad correspondiente por parte del órgano jurisdiccional. Es obligación de las partes a recoger la sentencia en el local del órgano de segunda instancia posiblemente originaría una recarga de concurrencia de personas a los locales judiciales y una demora e incomodidad innecesaria.

En el recurso de Casación, de acuerdo al artículo 34 de la norma señala que el recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República. Es procedente el recurso de casación contra sentencias y autos expedidos por las Salas superiores que ponen término al proceso, entonces se exige una cuantía mínima de 100 Unidades de Referencia Procesal, calculados sobre el monto total reconocido en ella, pero no procede, contra aquellos pronunciamientos de segunda instancia en que se declara la nulidad de lo actuado y se dispone la emisión de un nuevo pronunciamiento. Se interpone dentro de los 10 días hábiles siguientes de notificada la resolución impugnada ante el órgano judicial que la dictó. Debe acompañarse recibo que acredite el pago de la tasa judicial respectiva; en caso de incumplimiento la Sala Suprema concederá un término de tres días para la subsanación respectiva, en caso de ser incumplido originará el rechazo del recurso.

Como requisitos de Procedencia del Recurso de Casación se tiene, que el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso. La descripción clara y precisa la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes y demostrar su incidencia directa (de la infracción normativa) sobre la decisión impugnada. Indicación si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; en caso del primero debe señalarse si la

nulidad es total o parcial, y en este último caso hasta donde debe alcanzar sus efectos sobre el proceso. En el caso de que el planteamiento fuera revocatorio, se debe precisar en qué debe consistir la actuación de la Sala. El expediente debe ser remitido a la Sala Suprema dentro de los tres días hábiles siguientes a la concesión del recurso.

Las actuaciones del recurso de casación están referidas a la examinación de su procedencia (cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 35 y 36) pronunciándose sobre su inadmisibilidad, procedencia, o improcedencia. Además de la fijación de la fecha para la vista de la causa, pudiendo las partes solicitar informe oral dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación. También resuelve el recurso inmediatamente luego de 60 minutos expresando el fallo, pudiendo excepcionalmente reservarse el derecho de resolver dentro de los cinco días hábiles siguientes. Terminada la vista de la causa se señalaría día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la resolución bajo responsabilidad.

Se tiene también los efectos de la interposición del Recurso de Casación, primero que no suspende la ejecución de las sentencias. Excepcionalmente, solo cuando se trate de obligaciones de dar suma de dinero, a pedido de parte y previo depósito a nombre del juzgado de origen o carta fianza renovable por el importe total reconocido, el juez de la demanda suspende la ejecución en resolución fundamentada e inimpugnable. Como consecuencias del Recurso de Casación, de acuerdo al artículo 39 indica: Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. El mismo dispositivo en su segunda parte hace referencia a los efectos de un pronunciamiento de casación anulando lo actuado por

infracción a la tutela jurisdiccional del debido proceso. Con la finalidad de que los jueces, abogados, empleadores y trabajadores conozcan el criterio interpretativo referido a las sentencias de casación, el artículo 41 de la norma ha señalado: El texto íntegro de todas las sentencias casatorias y las resoluciones que declaran improcedente el recurso de casación se publican obligatoriamente en el diario oficial El Peruano, aunque no establezcan precedente. La publicación se hace dentro de los sesenta (60) días de expedidas, bajo responsabilidad.

3.3. Definición de términos

3.3.1. Desnaturalización, se refiere a la alteración de una relación laboral, respecto al contrato de trabajo pactado entre el trabajador y el empleador

3.3.2. Contrato, es un acuerdo formal o verbal entre dos o más personas que se obligan a cumplir obligaciones pactadas para un determinado fin.

3.3.3. Contrato de trabajo, el contrato es el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial” artículo 1351 (Código Civil Peruano 1984, p.443)

3.3.4. Contrato de modalidad, los contratos sujetos a modalidad son carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales, e incluso sanciones cuando a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado” Expediente N° 1874-2002-AA/TC (Sentencia del Tribunal Constitucional 2003, p.2)

3.3.5. Desnaturalización de contratos de trabajo, supone que un contrato celebrado temporal y válidamente se torna de naturaleza indeterminada por la ocurrencia de algunos de los supuestos establecidos en la ley, es decir, es un contrato laboral oculto bajo la apariencia formal de una relación de otra índole

IV. Metodología

4.1. Tipo y nivel de investigación

El presente estudio se ha realizado siguiendo los parámetros del enfoque cualitativo en el tipo básico y nivel descriptivo, ha permitido realizar la caracterización sobre el problema de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la Universidad Tecnológica de los Andes, al respecto Behar (2008), señala que “la investigación básica tiene como finalidad incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (p. 18)

4.2. Ámbito temporal y espacial

El presente estudio de investigación se ha realizado sobre los expedientes judiciales en materia laboral encausados contra la Universidad Tecnológica de los Andes en los años 2026 al 2022, debido al número considerable de casos laborales relacionados con procesos de desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad, que se atendieron en el Juzgado de Trabajo de Abancay, donde se ha conocido que con el propósito de garantizar el cumplimiento de las condiciones básicas del proceso de licenciamiento de la Universidad ante la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, en ese periodo de tiempo se ha producido casos de desnaturalización de contratos de trabajo de manera significativa a causa de la contratación de personal a plazo fijo, que no estuvo enmarcado dentro del cuadro de asignación de personal aprobado, tampoco han cumplido los procesos de captación de personal a través de concursos públicos para cubrir plazas en el periodo de tiempo señalado.

Mientras el ámbito espacial en el presente estudio de investigación ha estado comprendido por la Universidad Tecnológica de los Andes, cuya sede central se encuentra ubicada en la Av. Perú N.º 700 de la Ciudad de Abancay del Departamento de Apurímac.

4.3. Población y muestra

En la investigación cualitativa se habla de grupo de estudio o población que está conformada por el total de trabajadores de la Universidad Tecnológica de los Andes, que están con contrato a plazo indeterminado siendo veinte ocho expedientes de trabajadores administrativos quienes encausaron procesos judiciales teniendo como demanda la declaración de desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en la Universidad Tecnológica de los Andes.

Como muestra, en la sede central de la Universidad Tecnológica de los Andes, se ha encontrado veinte ocho casos judiciales de trabajadores a plazo indeterminado en el periodo de tiempo del 2016 al 2022, cuyos expedientes sobre la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad de trabajadores administrativos. Ha sido importante también considerar como parte del estudio al Rector de la Universidad Tecnológica de los Andes, director de la dirección de administración y finanzas, y al Juez del Juzgado Laboral de Abancay

4.4. Instrumentos

En el presente estudio de investigación, se ha utilizado las técnicas de revisión documental y la entrevista, la revisión documental, Quintana (1996) “constituye un punto de entrada a la investigación incluso en ocasiones es el origen del tema o problema de investigación, siendo los documentos la fuente principal” (p.7).

Se ha utilizado un total de veinte ocho expedientes judiciales de procesos ordinarios laborales relacionados con procesos de desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad en la Universidad Tecnológica de los Andes, además se ha tenido acceso al informe de auditoría de gestión

La ficha de registro documental, se ha utilizado a partir de los expedientes de los procesos ordinarios laborales en casos de desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad, además también el informe de auditoría de gestión realizada en el año 2022, mientras el instrumento, guía de entrevista, Campoy & Gomes (2009) refieren “es la interacción entre dos personas de manera planificada, obedece a un objetivo, donde el entrevistado da su opinión sobre un asunto y el entrevistador recoge e interpreta esa visión particular” (p.23). Para efectos del presente estudio se ha realizado entrevistas al rector y administrador de la Univesidad Tecnológica de los Andes y al Juez del Juzgado Laboral de Abancay, quienes aportaron información relevante ratificando los datos obtenidos de los expedientes entre otros datos complementarios que han enriquecido a los resultados.

La guía de la entrevista semiestructurada, siguiendo los procedimientos tales como la preparación, presentación, desarrollo y cierre, ha estado compuesta por interrogantes que han estado alineadas a los objetivos y dimensiones del estudio.

4.5. Procedimientos

En el presente estudio se ha seguido procesos que han permitido arribar a los resultados y conclusiones del presente estudio, por ello siguiendo los parámetros de Máxima (2020, p.187-197), se realizó el arqueo de fuentes, que consistió en localizar los documentos útiles para el estudio, al mismo que se ha ubicado expedientes sobre procesos ordinarios laborales encausados a la Universidad Tecnológica de los Andes por la desnaturalización de

contratos de trabajo sujetos a modalidad, se ha proseguido con la revisión, proceso decisivo de retención o descarte de documentos, se ha realizado una selección de los expedientes que han sido motivo de conocimiento y revisión para establecer los resultados del estudio, luego se ha realizado el cotejo, revisión del contenido de los documentos, expresarlos en síntesis conforme a las necesidades del estudio. Se ha revisado los expedientes vinculados con la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad en la Universidad Tecnológica de los Andes, para luego realizar la interpretación desde los datos consignados en los expedientes judiciales, finalmente se ha llegado a conclusiones importantes en el presente estudio, y se ha considerado las causas y consecuencias de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la Universidad Tecnológica de los Andes.

4.6. Análisis de datos

4.6.1. Expedientes correspondientes a procesos ordinarios laborales

Caso N° 1: Expediente N° 00042-2016-0-0301-JR-LA-01

La demandante el 2014 suscribe con la Universidad un contrato por servicio específico para ejercer funciones administrativas, luego el 2015 empieza a realizar labores como secretaria del Consejo de Investigación y finalmente el año 2016 es contratada por necesidad de mercado y cumple labores como auxiliar administrativo y secretaria en la oficina de calidad y acreditación universitaria, entonces en ese periodo de tiempo ha suscrito contratos de naturaleza temporal, se pudo apreciar en las cláusulas de los contratos no se ha precisado con claridad la actividad que va desempeñar, sino que se ha limitado a mencionar “funciones administrativas”, es decir no se determinó la causa objetiva que detalla de contratación de naturaleza temporal; además la demandante accionante ha realizado labores ordinarias y propias de un trabajador permanente, que de acuerdo al reglamento de organización y funciones y al cuadro de asignación de personal, documentos en los cuales

se evidencia que el puesto laboral de secretaria y auxiliar administrativo son de naturaleza permanente que deberían ser ocupados por un trabajador estable, ante ello, la justificación de la Universidad menciona que el motivo de contratación de la demandante ha sido para cumplir con las exigencias del proceso de licenciamiento de la universidad ante la SUNEDU, concluyéndose en la sentencia, que dadas las circunstancias se ha configurado fraude a las normas laborales al haberse evidenciado la existencia de una relación laboral de naturaleza permanente, por tanto la accionante solo podía ser despedida de sus funciones solo por causa justa, pero fue despedida arbitrariamente.

Por ello, la demandante recurre al órgano jurisdiccional e interpone su demanda teniendo como pretensión principal que se declare la desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad de servicio específico y necesidad de mercado, así como accesoriamente solicita que se declare la existencia de una relación laboral con contrato de trabajo a plazo indeterminado, pago de costas y costos procesales y finalmente de ordene su reposición en el puesto de trabajo como personal administrativo de la oficina de bienestar social de la UTEA, ampara su escrito en los términos del decreto legislativo N° 728.

Ante ello el juez con certeza de primera instancia declara fundada la demanda de la accionante en todos sus extremos, la Universidad ante esa decisión ejerce el derecho a recurrir ante la instancia superior, interponiendo un recurso de apelación, donde el colegiado ratifica la decisión de primera instancia. Pero se puede apreciar, también que se pronuncia el juez respecto a la pretensión accesoria de los costos y costas procesales, considerando que debido a la naturaleza del proceso no corresponde pronunciarse positivamente ante ello.

Caso N° 02: Expediente N° 00019-2017-0-0301-JR-LA-02

La accionante el 2016, ganó un concurso convocado por la Universidad para cubrir la plaza de auxiliar administrativo de la oficina de secretaria general que de acuerdo al ROF-UTEA, es una plaza establecida para cubrir por concurso, sin embargo, la formalización del contrato de trabajo de la Universidad se dio por modalidad temporal por de inicio de actividad, las labores que realizaba correspondía al de un trabajador permanente, la Universidad, responde la demanda que para cumplir las exigencias del licenciamiento se tuvo la necesidad de contratar mayor cantidad de personal, sin embargo, existe una contradicción entre el contrato y las labores realizadas por la accionante. En el año 2017 se suscribe el contrato de servicio específico con la demandante para realizar labores de apoyo de la oficina de cooperación técnica y relaciones internacionales, sin embargo, por disposición de funcionarios de la universidad, ha desempeñado labores como auxiliar de biblioteca, auxiliar administrativo en secretaria general, además de haber asumido funciones de supervisión en la obra de aulas inteligentes, la Universidad responde a la demanda que se le ha contratado por el proceso de licenciamiento. Las labores de auxiliar de biblioteca, auxiliar administrativo en secretaria general correspondes de acuerdo al ROF a funciones de un trabajador estable, por lo que se ha desnaturalizado de acuerdo al principio de primacía de realidad, por ello la trabajadora interpone demanda para que el órgano jurisdiccional declare la desnaturalización del contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por inicio de actividad, además se declare la existencia de una relación laboral con contrato de trabajo a plazo indeterminado, así como la incorporación en la planilla de servidores permanentes, así también la reposición en su cargo de personal de apoyo de la oficina de a cooperación técnica y relaciones internacionales, finalmente que se reconozca el pago del costos del proceso, en ese sentido, de acuerdo a los argumentos del juez se ha materializado un fraude en el contrato del régimen laboral 728, siendo ratificado en segunda

la decisión del juez de primera instancia, además de ello se ha precisado que los costos pretendidos en la demanda no corresponden en el presente procesos.

Caso N° 03: Expediente N° 00020-2017-0-0301-JR-LA-01

La universidad en el año 2016 toma los servicios de la demandante por la modalidad de inicio de actividad para que realice labores de secretaria en la oficina de calidad y acreditación. En el año 2017 es contratada también como secretaria, sin embargo, en el segundo semestre del mismo año, su contrato ha sido suscrito por la modalidad de servicio específico para desempeñar actividades como auxiliar administrativo en la oficina de calidad y acreditación; según la respuesta de la universidad, la contratación ha respondido para cumplir las condiciones básicas de calidad en el proceso de licenciamiento, por ello se requería la organización del acervo documentario de todas las áreas de la universidad, además, ello no estaba previsto en las labores cotidianas u ordinarias se pretendió sustentar así la existencia de una causa objetiva, sin embargo, conforme se tiene en el MOF del año 2016, las labores de secretaria están previstos como órgano de apoyo dentro de la estructura orgánica de la universidad, por ende se deduce que las funciones de secretaria son labores permanentes, por ello, la accionante interpone demanda contra la universidad teniendo como pretensión principal que se declare la desnaturalización de los contratos de trabajo suscritos con la universidad en el año 2016 y 2017, debiendo así considerarse como contratos de trabajo a plazo indeterminado, también en su demanda considera como su pretensión que se le incorpore en la planilla de servidores permanentes de la universidad y se orden su reposición en el cargo de secretaria de la oficina de calidad y acreditación universitaria, y finalmente solicita se le reconozca el pago de costos del proceso.

La posición del juzgado, en concordancia con el artículo 77 del D.S. 003-97-TR, precisa que no se ha establecido de manera clara y precisa la causa objetiva de contratación,

configurándose la desnaturalización, convirtiéndose el contrato de duración indeterminada, ello quiere decir que la demandante solo podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, sin embargo, frente a una ruptura del vínculo laboral sustentada en la terminación del contrato, corresponde a un despido arbitrario, por lo que procede ordenar la reposición.

En ese sentido, el órgano jurisdiccional declara la desnaturalización del contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad, considerándose luego a la actora con vínculo laboral a plazo indeterminado, además de ordenar su incorporación en la planilla de servidores permanentes y su reposición.

Caso N° 04: Expediente N° 00057-2017-0-0301-JR-LA-01

La actora en el año 2016 es contratada por la Universidad, por la modalidad temporal de inicio de actividad, para ejercer el cargo de auxiliar administrativo, cuya causa objetiva en el contrato de trabajo es la apertura de trámites auxiliares, con motivo de coadyuvar en el proceso de licenciamiento de la universidad, sin embargo, a la actora se le ha remunerado de acuerdo a su boleta de pago por cumplir funciones de secretaria en la escuela profesional de ingeniería civil, actividad que no es coyuntural ni se vincula con un incremento de las necesidades por variaciones sustanciales en el mercado.

Al no haberse demostrado con medio probatorio de desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad el Juez de primera instancia declara infundada cada una de las pretensiones expuestas por la demandante. En la sentencia de vista se resalta que la Universidad no ha precisado la causa objetiva del contrato, es decir sobre la apertura de tramites auxiliares en el área administrativa, llegándose a la conclusión de que la universidad utilizó ese argumento, sin ningún contenido, con el propósito de simular

labores de naturaleza permanente como si fueran temporales, ello incurre en la desnaturalización de los contratos, previstos en el inciso d) del artículo 77 del D.S. N°003-97, convirtiéndose en un contrato de duración indeterminada, asimismo, la entidad demandada como medio probatorio ha ofrecido las boletas de pago que se realizaba a la demandante en los cuales figura que la accionante ha laborado como auxiliar de biblioteca, con el que se demuestra que la demandante ha laborado en un puesto que corresponde a una actividad permanente, hecho que no coincide con el contrato por inicio de actividad, asimismo las otras boletas presentadas por la demandante se tiene que ha laborado como secretaria de la escuela profesional de ingeniería civil, ratificando las funciones en actividades permanentes. Por lo tanto, el juzgado se advierte sobre la existencia de simulación o fraude a las normas laborales, con ello pues se opera la desnaturalización de los contratos. Además de ello el acuerdo del consejo N° 208 universitario no precisa que la contratación del personal es por inicio de actividad y debido al proceso de licenciamiento. Asimismo, cuando el contrato a superado los ocho meses la demandante tiene el derecho a la protección contra el despido arbitrario, por lo tanto, solo puede ser despedida por causa justa, falta grave y observando un debido procedimiento administrativo, en ese sentido dada las circunstancias la accionante debe ser incluido en la planilla de servidores.

Por ello, se decide revocar la sentencia de primera instancia, declarando fundada las pretensiones de la demandante.

Caso N° 5: Expediente N° 00062-2017-0-0301-JR-LA-02

La demandante menciona, desde el año 2012 hasta el 2015, ha laborado en la Universidad Tecnológica de los Andes, por la modalidad de servicio específico e interpone demanda con la pretensión que se declare la desnaturalización de sus contratos de trabajo, y como pretensión accesoria solicita que se declare la existencia de una relación laboral

indeterminada y finalmente se ordene su reposición como personal de apoyo en la unidad de escalafón de la dirección de recursos humanos paralelamente incorporándose a la planilla de servidores permanentes. Aclara la demandante, su despido se ha producido de manera verbal el 31 de marzo del 2015, sin causa razonable alguna, a lo mencionado la universidad precisa que la accionante ha laborando en el periodo de tiempo citado, sin embargo, el puesto laboral en el que se desempeñó no está prevista ni presupuestada en el MOF de la Universidad. Ante ello la Universidad solicita que se declare improcedente la demanda interpuesta en su contra, por motivo de caducidad, puesto que de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente se tiene que el plazo para interponer demanda caduca a los 30 días de ocurrido el despido, en ese sentido al haber ocurrido el término del contrato el 31 de marzo del 2015, la accionante interpuso su demanda el 14 de junio del 2017, por lo tanto, el plazo previsto ha sido excesivamente superado, por ello respecto a la reposición, el colegiado confirma la decisión de primera instancia declarando improcedente, pero si se ha colegido que el contrato de trabajo se ha desnaturalizado.

Caso N° 06: Expediente N° 00088-2017-0-0301-JR-LA-02

La demandante ha desempeñado labores como contadora pública el año 2016 en merito al contrato de trabajo a plazo fijo en la modalidad de contrato temporal por inicio de actividad, ejerciendo las funciones de auxiliar administrativo de la sub dirección de tesorería, el 2017 continuó como asistente administrativo sin suscribir un contrato de trabajo, la Universidad indica que las actividades realizadas por la demandante han sido para fortalecer al proceso de licenciamiento de la Universidad, sin embargo, ha realizado actividades de naturaleza permanente, que la universidad continuamente cumple desde su creación, entonces, las actividades laborales que ha realizado la demandante no podría establecerse como parte de una modalidad de inicio de actividad, es por ello que la

accionante interpone la demanda teniendo como pretensión principal se declare la desnaturalización de su contrato de trabajo temporal por inicio de actividad, y accesoriamente solicita se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado y su incorporación en la planilla de servidores permanentes, y se ordene su reposición como asistente administrativo. Se ha suscrito un contrato sujeto a modalidad por inicio de actividad, pero, no se ha precisado la causa objetiva, es decir el motivo, la precisión del inicio de actividad en la universidad. La demandante al haber superado el periodo de prueba, ha alcanzado la protección de la ley, contra el despido incausado, despido arbitrario, y solo podía ser despedido por causas razonables y previo procedimiento administrativo, así lo precisa la LCPL promovida por el D.S. N° 003-97-TR. En tanto, la universidad argumenta que la contratación de personal responde a la entrada en vigencia de la Ley 30220, que promueve el licenciamiento de las universidades; se ha establecido los puntos controvertidos siguientes: determinar si amerita declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad, también si corresponde determinar declarar la existencia de una relación laboral con contrato de trabajo a plazo indeterminado, asimismo establecer si corresponde ordenar la reposición de la demandante y finalmente si amerita ordenar el pago de costos del proceso.

El juez concluye que los contratos de trabajo temporales que se han suscrito entre la Universidad Tecnológica de los Andes y la demandante se han desnaturalizado por haberse configurado los supuestos de los incisos a) y d) de artículo 44 del DS N° 003-97-TR, por lo que amerita declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, habiendo la demandante conseguido el derecho a la protección laboral contra el despido arbitrario, y puede ser despedida solo por causa justificada relacionada con su conducta o capacidad, en ese sentido el juez declara fundada la demanda interpuesta por el demandante en las pretensiones consideradas.

Caso N° 07: Expediente N° 00052-2018-0-0301-JR-LA-02

La demandante inicio sus labores en la universidad en mayo del 2016, por la modalidad de inicio de actividad, para cumplir funciones de apoyo administrativo en la oficina de Biblioteca Central, sin embargo, de acuerdo a la prueba ofrecida por la demandada, se advierte y en concordancia con los documentos normativos de la universidad, se aprecia que en realidad la demandante cumplió funciones de Técnico en Biblioteca, siendo ello una actividad laboral de naturaleza permanente, es decir cumplió labores diferentes para los que fue contratado tal como se evidencia los memorándums. Por ello, la demandante interpone demanda con la pretensión principal para que el órgano jurisdiccional declare la desnaturalización de sus contratos, así como la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, y se ordene el pago de costas y costos del proceso

Además de ello, se desprende del expediente que, la demandante ha laborado más de tres meses sin haber suscrito un contrato, luego de un periodo de tres meses suscribe un contrato por la modalidad de servicio específico, con el cargo de digitador en el sistema integrado de la biblioteca SIGB-KOHA, donde se precisa también que este contrato no corresponde a los términos temporales, debido a que está previsto para un trabajador permanente de acuerdo al MOF de la Universidad, además en realidad cumplía funciones de técnico en biblioteca. Por tanto, existen suficientes motivos para declarar el fraude a las normas laborales, debido a que la demandante ha laborado desempeñando funciones de naturaleza permanente, a través de contratos de naturaleza temporal, además la entidad demandada, utilizó de manera reiterativa la modalidad de contratación, siendo una práctica ordinaria y cotidiana de la universidad, por lo tanto, la relación contractual se ha desnaturalizado convirtiéndose en una relación laboral indeterminada.

Mientras que, la universidad alega que la demandante ha laborado como apoyo administrativo en la oficina de biblioteca central por inicio o incremento de actividad con motivo del proceso de licenciamiento, respondiendo a su contrato, además niega lo atribuido por la demandante al auto nominar su labor de técnico en biblioteca, además de ello que realizó acciones de mala fe, con actitudes tendenciosas a sacar provecho, asimismo la universidad señala que de acuerdo a su contrato de digitador, señala que únicamente realizó actividades relacionadas a la digitación sobre datos específicos de libros en el sistema integrado, para cumplir las exigencias del licenciamiento.

En enero del 2018, el demandante es contratado por la modalidad de servicio específico, mientras dure el proceso de licenciamiento. El juez luego de verificar los documentos probatorios llega a la conclusión, la universidad no ha precisado con claridad la causa objetiva de contratación, es decir no se fundamentó el incremento de actividad en la Universidad, que le permite contratar a un trabajador; también se tiene que la demandante realizó actividades laborales propias de un trabajador permanente, es decir la demandante cubrió una plaza presupuestada de técnico bibliotecario, siendo ello una forma vacía, que tuvo el propósito de simular labores de naturaleza permanente como si fueran temporales.

También la universidad ha contratado a la demandante por la modalidad de contrato de servicio específico, para que realice labores de digitador en el sistema integrado para biblioteca por motivo del proceso de licenciamiento, ello no resulta suficiente, debido a que no se ha precisado el servicio determinado que fundamente la causa objetiva de contratación. Finalmente, el juez del juzgado laboral, fundamente su fallo declarando fundado la demanda interpuesto por la demandante precisando que los contratos temporales por inicio de actividad y por servicio específico celebradas por la universidad y la demandante han sido desnaturalizados bajos el supuesto previsto en el inciso a) y d) del

artículo 77 del DS N° 003-97-TR, debiendo ser considerado como una relación laboral a plazo indeterminado, también ampara los costos del proceso, declarando fundado la demanda laboral en favor de la demandante.

Caso N° 08: Expediente N° 00053-2018-0-0301-JR-LA-02

En el expediente se tiene que el demandante, ingresó a trabajar en la universidad en el mes de abril hasta diciembre del 2016, mediante contrato de trabajo modal por inicio o incremento de actividad, para ejercer labores como auxiliar administrativo, además indica que no se ha precisado en el contrato de trabajo la causa objetiva que justifique la contratación temporal de la demandante, y solo señala de manera genérica que la actividad laboral a realizarse será en el área de tramites auxiliares en el área administrativa, sin precisar la actividad específica, indica además que ha realizado labores correspondientes al cargo de técnico en biblioteca, dichas actividades conforme a los documentos normativos internos son de naturaleza permanente y están presupuestadas, además de ello luego de haber culminado la vigencia de su contrato el 31 de diciembre del 2016, la demandante ha continuado sus labores hasta abril del 2017, luego de ello firma un contrato de abril hasta julio del mismo año; que además de cumplir labores de técnico en biblioteca, se le asignó funciones de digitador en el sistema integrado de bibliotecas, por lo que la universidad encubrió una relación de naturaleza permanente con un contrato de naturaleza temporal de servicio específico, seguidamente se vuelve a contratar a la demandante por la modalidad de servicio específico de agosto a diciembre del 2017, para realizar labores de digitador en el sistema integrado de biblioteca hasta el año 2018, frente a una negativa de la universidad de suscribir otro contrato, la demandante invitó a conciliar y frente a la negativa de conciliar se acude al ministerio del trabajo. Por ello, interpone su demanda teniendo como pretensiones: que se declare la desnaturalización de sus contratos, la existencia de una

relación laboral a plazo indeterminado, y finalmente se ordene el pago de costos y costas del proceso. La universidad en respuesta señala que los documentos presentados por la demandante consistente en copias legalizadas por notario público han sido sustraídos en ausencia del responsable de biblioteca central de la universidad y que la demandante ha sido contratada por la universidad por la modalidad de inicio o incremento de actividad, debido al proceso de licenciamiento e indica que trata de sorprender con argumentos forzados y tendenciosos a orientar hacia la desnaturalización de su contrato, señalando que no se precisa de manera clara la actividad iniciada o incrementada por la universidad, afirmando que no se tiene configurado la desnaturalización de su contrato. En el presente caso, no se tuvo la voluntad de establecer conciliación por las partes, el juez determinó los puntos controvertidos versados de acuerdo a las pretensiones planteadas por la demandante.

Respecto a los contratos modales por inicio o incremento de actividad, se precisa, esto son de carácter temporal y uso excepcional, determinado por la causa objetiva que está establecido por un límite de tiempo previsto para cada modalidad, mientras subsista la causa de la contratación, sin embargo, la universidad indica que la causa objetiva consistía en la apertura de tramites auxiliares en el área administrativa, debido al proceso de licenciamiento, sin embargo no se señala de manera clara y precisa el inicio o incremento de actividad que justifique la contratación temporal, advirtiéndose al contrario que la demandante cumplió labores correspondientes a un puesto laboral permanente, el de técnico bibliotecario, se denota que la universidad utiliza la modalidad temporal con la finalidad de simular labores de naturaleza permanente, como si fueran temporales.

Similar situación ocurre, cuando se ha suscrito un contrato de trabajo modal por servicio específico donde la demandada cumplía labores en la biblioteca central en el cargo de digitador en el sistema integrado para bibliotecas. El órgano jurisdiccional concluye que

los contratos de trabajo de naturaleza temporal que se han suscrito la demandante con la universidad, inicio o incremento de actividad y servicio específico, han sido desnaturalizados, por haberse configurado las causales previstas en el artículo 77 en su inciso a) y d) del DS N° 003-97-TR, asimismo la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, concluyendo que la demanda amparada, finalmente dispone el pago de los costos procesales, resumiendo su fallo fundado en favor de la demandante.

Caso N° 09: Expediente N° 00121-2018-0-0301-JR-LA-02

El demandante indica que ha empezado a trabajar en la universidad del mes de abril a julio del 2017, sin embargo, hasta tiempo después sigue laborando como responsable del área de control de asistencia de la filial de Andahuaylas, posterior a ello la universidad le hace firmar un contrato de trabajo por servicio específico y necesidad de mercado, precisando que el cargo que ejercía corresponde a uno de naturaleza permanente, porque se señala que la entidad demandada estaría incurriendo en fraude a la Ley laboral, además de ello no existe una causa objetiva clara y precisa que justifique la contratación por la modalidad temporal, siendo las funciones parte de actividades permanentes desde la apertura de la filial de la universidad en la provincia de Andahuaylas. Luego se tiene la suscripción de contrato por necesidad de mercado, sin embargo, el demandante, desarrollaba la misma actividad como responsable del área de control de asistencia.

En la contestación de la demanda, la universidad señala que la causa objetiva de la contratación está bien señalada y debidamente justificadas por el proceso de licenciamiento de la universidad, aclarando que las labores no eran parte de las actividades cotidianas, y respecto al contrato de trabajo por servicio específico para que realice funciones de responsable del área de control de asistencias de la filial Andahuaylas solo a docentes,

siendo la causa el cumplimiento de metas y objetivos durante el semestre, plaza que no está prevista en el CAP y MOF de la universidad, respecto a la modalidad de contrato por servicio específico, se entiende que esta no debe ser utilizada para labores de naturaleza permanente, es decir esta modalidad es implementada para labores especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa, entonces las funciones que realizaba el demandante respondía al contrato que expresaba que el puesto estaba vacante y reservada para ser cubierta por concurso público, es decir que en realidad el demandante no realizó labores especializadas sino ejerció labores de naturaleza permanente, concluyéndose que existió un propósito de simular labores de naturaleza permanente como si fueran temporales por tanto, esta modalidad se vio desnaturalizada conllevando a un contrato de duración indeterminada.

Respecto al contrato modal por necesidad de mercado, se debe considerar que responde a un carácter transitorio para atender incrementos coyunturales de producción, sin embargo en el presente caso la universidad contrata al demandante para que realice labores como responsable del área de control de asistencia en la filial Andahuaylas, además en el mismo contrato señala que es una plaza reservada para ser cubierta mediante concurso público, en el que tampoco se ha precisado claramente la causa objetiva, por lo que en realidad el empleador utilizó la formula contractual de naturaleza temporal con el propósito de simular labores de naturaleza permanente.

En ese sentido, los contratos de naturaleza temporal por servicio específico y por necesidad de mercado celebrados han sido desnaturalizados, por configurarse supuestos de los incisos a) y d) del artículo 77 del DS 003-97-TR, por ello, el juez declara fundado la demanda planteada por el trabajador además de declarar la desnaturalización ordena el pago de los costos procesales.

Caso N° 10: Expediente N° 00122-2018-0-0301-JR-LA-01

El demandante empezó a trabajar en la Universidad Tecnológica de los Andes en la sede de Andahuaylas, el 26 de abril del 2017, teniendo como vínculo laboral un contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico para desempeñar el cargo y funciones de asistente de administración de la filial, sin embargo, finalizado el periodo de vigencia del contrato, el demandante ha continuado ejerciendo las mismas funciones hasta fechas posteriores a petición de la entidad demandada, asimismo, se tiene conforme a los documentos institucionales que el cargo que ocupa el demandante corresponde a una plaza de naturaleza permanente.

Por ello, el demandante formula su demanda teniendo como pretensión que se declare la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico, necesidad de mercado, suscritos entre el demandante y la Universidad; además, extiende como pretensiones accesorias que se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, se ordene su reposición, así como se ordene el pago de costas y costos del proceso.

La universidad ha argumentado en la contestación de la demanda que, la contratación del recurrente respondió a la necesidad de cumplir las exigencias para el proceso de licenciamiento de Universidades y a la fecha se sustenta en el Plan de Adecuación, además precisa que la causa objetiva para la contratación fue para cumplir las metas y objetivos se deben alcanzar en el periodo de tiempo establecido y que no se encuentra en el cuadro para Asignación de Personal – CAP, ni en el MOF. Se ha tratado de desconocer los derechos laborales y beneficios sociales, que por ley corresponde, habiendo cumplido labores de naturaleza permanente, teniendo contratos de naturaleza temporal como el servicio específico y por necesidad de mercado, y ello se deduce que estos contratos se han

desnaturalizado y por ende supone la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado.

Respecto al contrato de servicio específico N° 608-2017, en el que se precisa que el trabajador cumplirá labores de asistente administrativo en la filial Andahuaylas, siendo la causa objetiva determinante y coyuntural la contratación realizar labores de asistencia de administración considerando que se encuentra vacante y reservada para ser cubierta por concurso público, es por ello que se tiene una evidente desnaturalización de contrato y acreditación de una relación laboral a plazo indeterminado, en ese sentido podemos deducir que existe un fraude a los contratos de trabajo, debido a que el vínculo laboral no ha respondido a una situación excepcional que justifique el contrato de trabajo. Esta modalidad nace a partir de una necesidad transitoria, es decir que esta modalidad contractual no está prevista para labores de naturaleza permanente.

Ante ello, el juzgado precisa que no se ha establecido claramente la temporalidad de la actividad laboral, es decir no se precisó la causa objetiva determinante para la contratación en ese sentido podemos señalar que existió una simulación de contrato.

Finalmente, el órgano jurisdiccional declara fundada la demanda, declarándose la desnaturalización del contrato de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico y necesidad de mercado, declarándose asimismo la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, ordenándose la reposición de demandante en el puesto de asistente de administración con todos los derechos y beneficios que el régimen laboral contempla, asimismo se decide que la Universidad asuma el pago de los costos procesales a favor del recurrente.

Caso N° 11: Expediente N° 00005-2019-0-0301-JR-LA-01

El demandante inició sus actividades laborales en la Universidad a partir de abril del 2018 con contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividad, las pretensiones han sido, que se declare la desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividad, se ordene su reposición como personal de apoyo administrativo en la sub dirección de contabilidad de la universidad, finalmente se le reconozca el pago de los costos procesales.

La universidad, alega en la contestación de la demanda que el contrato de trabajo está debidamente fundamentado la causa objetiva, por el proceso de licenciamiento de la universidad, para cumplir con las actividades, a través de la contratación por la modalidad de inicio o incremento de actividad, sin embargo, el recurrente expresa que después de culminado el vínculo laboral, ha continuado sus labores; se debe resaltar que la universidad en el contrato ha especificado bien la causa objetiva que responde al incremento de actividad debido al proceso de licenciamiento correspondiente al manejo contable, en ese sentido la demanda no justifica ninguno de los motivos para declarar la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad, tampoco se tuvo indicios de que haya existido relación laboral distinta al pactado, en ese sentido el juez declara infundada la demanda interpuesta por el recurrente, tanto a las pretensión principal como a las pretensiones accesorias.

Frente a la decisión del juez el recurrente acude a la vía impugnatoria de apelación, donde en la vista de la causa se procede a evaluar la debida motivación de las resoluciones judiciales, el debido proceso y la tutela procesal efectiva, en razón a que la resolución no responde a las pretensiones establecidas en la demanda, además de ello en el documento contractual se ha señalado de manera genérica la causa objetiva, del mismo modo no se ha precisado el incremento de actividad por el proceso de licenciamiento de la universidad, en

ese entender la resolución no se ha basado en el análisis de la desnaturalización del contrato modal por incremento de actividades. Después del análisis en la instancia de apelación, se determina que las labores que ha realizado el recurrente no implican un incremento de actividad en la universidad, considerándose así que no se justifica debidamente la causa objetiva para la modalidad de contratación, más bien son actividades que se realiza de manera permanente. Por tanto, se concluye que ha existido una simulación o fraude a las normas laborales, utilizando una formula genérica que no corresponde ni tiene naturaleza temporal que justifique el vínculo. Finalmente, la instancia de apelación reforma la demanda declarándola fundada, ordenando a la universidad a la suscripción de un contrato a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, y dispone la reposición en el cargo que ha venido desempeñando, así como el pago de costos del proceso.

Caso N° 12: Expediente N° 00011-2019-0-0301-JR-LA-02

El demandante inicio a trabajar en setiembre del 2009 en el cargo de secretaria del comité electoral interno de la universidad, teniendo como vinculo contractual locación de servicios, siendo rotada a diferentes puestos y dependencias de la universidad, y de manera continua ha contraído vínculo laboral en reiteradas ocasiones, siendo su último contrato en el año 2018 ante el requerimiento de la propia demandada por la modalidad del contrato de locación de servicios, sin embargo en el transcurso del desarrollo de sus labores ha ejercido distintas funciones como secretaria, asistente, facilitadora entre otros siendo el trabajo real pero distintas a las pactadas que corresponden a las actividades propias de una plaza permanente como es la función de secretaria, por ello la recurrente en su demanda precisa sus pretensiones que se declare la desnaturalización de contrato de locación de servicios, se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, así como se ordene

su reposición en el último puesto o equivalente, finalmente se ordene el pago de costas y costos procesales.

La universidad responde la demanda en el sentido que, efectivamente la demandante inició a laboral en el 2009, por locación de servicios y aquella ocasión no se contaba precisado en el cuadro de asignación de personal ni en el MOF de la universidad las funciones que ha ejercido, por ello que se ha suscrito una relación laboral de naturaleza civil con sus respectivos términos que han sido de estricto cumplimiento; asimismo, las labores que ha realizado han respondido a una coordinación permanente mas no de subordinación, con presentación mensual de informe de actividades encomendadas, en función a su labor en el proyecto SABA, producto de un convenio de cooperación interinstitucional para el desarrollo de recursos humanos, firmados entre el Gobierno Regional de Apurímac y la UTEA, que responde a políticas nacionales.

Del análisis del caso, se resalta que siendo un contrato de naturaleza civil, y rescatando los términos del contrato donde se precisa que la locadora estaba en la obligación de cumplir sus actividades bajo responsabilidad, y bajo el principio de primacía de la realidad, existió una relación de subordinación frente a la entidad demandada, por tal hecho el contrato civil de locación de servicios se ha desnaturalizado, más aún cuando se emite un memorándum N° 086 – 2015-UTEA-FI-EPIARN-DRT, con el cual se le asigna a la demandante la organización de la festividad de la bajada del niño reyes, y demás documentos administrativos consecuentes que evidencian la relación laboral, teniendo como referencia principal el principio de primacía de la realidad, siendo la modalidad del contrato laboral de carácter personal e indelegable. Entendiendo que, se ha desnaturalizado el vínculo laboral, por ende, la accionante ha alcanzado la protección frente a un despido

arbitrario, pudiendo solamente ser despedido por causa justa relacionada con la conducta o capacidad.

Por ello que, la demanda fue declarado fundado en parte, respecto a la desnaturalización del contrato de locación de servicios suscrito entre la accionante y la Universidad, entre los años 2015, 2016 y 2017, consecuentemente declara la existencia de un contrato laboral a plazo indeterminado, con reposición en su puesto de trabajo, sin embargo el órgano jurisdiccional declara infundado los contratos de locación de servicios suscritos entre el recurrente y la Universidad en los años 2009, 2010 y 2011, fijándose además en esta instancia el fallo con los costos a favor del demandante; extremos que han sido ratificados en la sentencia de vista.

Caso N° 13: Expediente N° 00022-2019-0-0301-JR-LA-02

El recurrente interpone su demanda teniendo como pretensión principal que, se declare la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad por inicio de actividad para cumplir funciones de auxiliar de control de asistencia en la universidad del año 2016, a fin de que se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, asimismo, como pretensiones accesorias solicita que se ordene la reposición en su centro de trabajo y finalmente se ordene el pago de costas y costos del proceso, sin embargo, conforme al principio de primacía de la realidad, se evidencia un cambio de cargo distinta al contrato celebrado, además la continuidad de su labor ha sido hasta diciembre del mismo año, por requerimiento de la propia universidad, para que realice labores de auxiliar de control de asistencia docente de la filial Andahuaylas, es necesario que la nueva actividad concluya, ello respondiendo al principio de causalidad, el accionar de la entidad demandada supondría un actitud de fraude a la ley laboral, que tendría como consecuencia el perjuicio al trabajador para desconocer sus derechos y

beneficios laborales, tanto más, que siempre ha ejercido labores de naturaleza permanente, conforme señala los documentos normativos de la misma universidad.

Por otro lado, la interrupción abrupta de la relación laboral, lesiona su derecho al trabajo, obligando al recurrente a realizar la entrega del cargo como responsable de caja de la filial de Andahuaylas, se tiene que se prohíbe a ingresar a su centro de trabajo desde el 3 de enero del 2017, que, frente al conocimiento consciente de la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, actuó con malicia al extinguir su vínculo laboral del recurrente con la demandada. Respecto al principio de primacía de la realidad, este se corrobora con el solo conocimiento que el demandante realizó labores de subordinación, dependencia y permanencia, propias de una relación de carácter permanente, así como al haber cumplido labores distintas al precisado en el contrato. A todo ello la Universidad argumenta que, el cargo que ocupó el demandante no está precisado en los documentos normativos de la Universidad, por lo tanto, es una actividad de naturaleza temporal, asimismo precisa que al demandante se le ha otorgado los beneficios sociales y reconocido sus derechos laborales propias del régimen, conforme a su planilla de liquidaciones.

Además de ello precisa que no se ha interrumpido abruptamente el vínculo laboral, sino que ha respondido al vencimiento del contrato, por lo mismo que se le ha peticionado que realice la entrega de los bienes entregados. También el demandante ha recurrido al poder judicial para plantear acciones de amparo, el mismo que ha sido declarado infundado, en primera instancia y también en la sala Mixta de Abancay. El órgano jurisdiccional a establecido los puntos controvertidos que han respondido a las pretensiones formuladas por el demandante. El juzgado declara fundado la demanda interpuesta por el recurrente en contra de la Universidad, declarándose la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad por inicio de actividad y se declara la existencia de una relación laboral a plazo

indeterminado, asumiéndose en el cursado el costo de costos procesales, pero sin costas procesales. Luego de haber interpuesto recurso impugnatorio de apelación por parte de la universidad, la instancia superior ha ratificado los términos de la sentencia de primera instancia.

Caso N° 14: Expediente N° 00117-2019-0-0301-JR-LA-02

El demandante señala ha desarrollado actividades en razón al convenio de prácticas formativas cuya duración sería de doce meses del 01 de octubre del 2018 al 30 de setiembre del 2019, de lunes a viernes teniendo como horario de 8:00am hasta las 3:30 pm con una subvención económica de 930.00 soles, para desarrollar actividades propias de su formación en la sub dirección de Recursos Humanos de la Universidad. Entonces, el demandante indica que su convenio de prácticas formativas se ha desnaturalizado y en consecuencia de ello se estableció una relación laboral a plazo indeterminado y por ello no podía ser despedido sino por causa justa. Por lo que, el demandante, interpone demanda por desnaturalización de las practicas formativas en la Universidad Tecnológica de los Andes, fundamentando que ha realizado labores mas allá de las especificaciones del convenio, entonces solicita que se declare la indeterminación de su vínculo laboral y su correspondiente reposición en el puesto de trabajo de personal de escalafón o en otro cargo de similar nivel, ante ello el órgano jurisdiccional declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado con la universidad, ordenándose así la reposición en el puesto de trabajo de escalafón o en otro cargo de similar nivel.

Por ello, la universidad a través de la representación legal, interpone recurso de apelación contra la sentencia antes referida, solicitando que se declare nula, se reforme y se declare improcedente la demanda interpuesta por: la modalidad formativa laboral suscrita entre ambas partes, donde se estableció horario de ingreso y salida, duración del

convenio, monto a pagar, y el área donde desarrollaría las prácticas profesionales, con fines estrictamente formativos; asimismo, a petición del practicante se tuvo días de prácticas en compensación por días de descanso, y no se tuvo días de práctica fuera del horario pactado, incluso los días no hábiles fueron reconocidos como tal; asimismo indica que no se ha valorado las pruebas ofrecidas como el convenio de prácticas, sino que la decisión se tomó solo en función a la Sunafil, además el propósito fundamental del accionante es realizar prácticas profesionales, es decir, en el proceso se ha vulnerado el principio del debido proceso y la motivación de la resolución apelada.

En el análisis, se hace referencia a la norma que regula las modalidades formativas ley N° 28518 que en su artículo 13, precisa que “las practicas formativas es una modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo” siendo tipos de modalidades especiales que se relacionan con el aprendizaje teórico.

Asimismo, se refiere a la desnaturalización de modalidades formativas, donde existiría una relación laboral común en los siguientes casos, en el artículo 51 detalla sobre existencia de simulación o fraude a la ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa, mientras que en el artículo 1 del Decreto Supremo 003-2008-TR dispone que, las personas que laboran bajo alguna modalidad formativa regulada por ley N° 28518, ley de las modalidades formativas, no pueden desarrollar su actividad excediendo las jornadas específicas establecidas por ley, siendo lo contrario se estaría configurando un fraude. Por otro lado, se tiene al artículo 12 y 40 del Decreto Supremo N° 007 – 2005 – TR, reglamento de la Ley N° 28518, señala que, las labores que se realiza deben estar directamente relacionados con las áreas que correspondan la formación académica; y la desnaturalización implica la existencia de una relación laboral.

El acta de infracción N° 34 – 2019, precisa que el recurrente habría laborado en horario extraordinario, incluso hasta la madrugada con el propósito de cumplir con las tareas asignadas, incluso labrando los días sábados, domingos y feriados, corroborado con el memorándum N° 0018 – 2019 – UTEA – DIGA; también se tiene que el inspector de trabajo de la superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, con la orden de Inspección N° 182-2019-DRTPE-AP, a mérito de la denuncia efectuada por el demandante, se constituye en la Universidad Tecnológica de los Andes, a verificar los hechos denunciados, verificando in situ, “la realización de horas extraordinarias”, resaltando que “según el convenio de modalidades formativas suscrito entre las partes, a las 15:30 horas debieron culminar las prácticas del Sr. Cervantes, pero se observa en las fechas anotadas a continuación que las prácticas profesionales superaban ampliamente el horario de salida, es más, se ha detectado que incluso asistió el día sábado 18 y domingo 19 de mayo de 2019, cuando lo convenido es que su horario de práctica era de lunes a viernes, concluyendo el inspector del trabajo, que con el incumplimiento del horario de práctica que acredita la realización de horas extraordinarias estando prohibidas legalmente, se ha producido la desnaturalización de las modalidades formativas; en consecuencia, de conformidad con el artículo 1 del Decreto Supremo N° 003- 2008-TR, al haberse demostrado que estamos frente a uno de los supuestos de fraude a la ley, en concordancia con el artículo 51, numeral 6) de la Ley 28518, se ha desnaturalizado el convenio de prácticas profesionales”.

En principio debe señalarse que, las visitas inspectiva contienen dos partes, una es la parte objetiva, que contiene la constatación o verificación efectuada in situ por el Inspector del Trabajo, que obviamente debe ser valorada en su real dimensión en forma conjunta con los demás medios probatorios acopiados; y la otra parte, la parte subjetiva, que contiene la valoración efectuada por el Inspector, juicio de valor que no vincula al órgano jurisdiccional; como en el caso presente, la parte objetiva está constituida por la

verificación efectuada por el Inspector de lo hallado en el Registro de Control de Asistencia del practicante, la que debe ser valorada, y la otra parte, la parte subjetiva, constituida por el juicio de valor que hace el Inspector, en este caso, al concluir porque en el caso del prácticamente se habría producido desnaturalización del Convenio de Práctica Profesional por incumplimiento del horario de prácticas, cuya conclusión no es vinculante, tampoco este colegiado está de acuerdo. vii) Ahora bien, en relación a los hechos verificados por el Inspector, esto es, que no obstante que la hora de salida del practicante fue a horas 3:30 p.m.; sin embargo, se han verificado registros de salida que superan el horario de salida fijado por las partes. En efecto, según el Convenio suscrito, el horario de ingreso del demandante a su centro de prácticas es a las 8 am. y la salida a las 3:30 p.m. En relación al horario de salida el Inspector ha verificado que el practicante en forma indistinta salía, generalmente entre las 16:00 y 17:00, algunas veces pasadas las 17:00 horas, en 5 oportunidades pasadas las 20:00 horas, lo que nos permite concluir que el horario de salida, si bien estaba prevista según convenio a las 15:30 p. m; sin embargo, el prácticamente lo hacía después.

Por lo que, el colegiado refiere que la ley N° 28518 debe ser interpretada respecto al fraude o simulación de la ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa en el sentido que el trabajo extraordinario debe ser dispuesto por el empleador, mas no cuando se hace de manera voluntaria, por lo tanto, no se habría desnaturalizado el convenio de prácticas profesionales, por tanto, la sentencia que declara fundada la desnaturalización debe ser revocada, en ese sentido declara fundado el recurso impugnatorio de apelación interpuesto por la universidad, reformándola se declara infundada la demanda en todos sus extremos.

Caso N° 15: Expediente N° 00065-2020-0-0301-JR-LA-02

Habiendo iniciado la interposición de demanda por desnaturalización con contrato de trabajo, se admite provisionalmente y el acta de audiencia única, en fecha dieciocho de mayo del, dos mil veintiuno a hora diez de la mañana, mediante audiencia virtual con la presencia de las partes del proceso, se determina los puntos controvertidos: si procede o no declarar la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad de servicio específico de junio del 2019, si procede o no ordenar la reposición del demandante como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo de defensora universitario o en otro de similar nivel categoría, si procede o no ordenar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por la demandante en un monto de 18,000.00 soles; y establece si procede o no ordenar el pago de costas y costos del proceso.

Luego de los actos procesales se dispone que las partes formulen su alegato en el término de cinco días, la demandante solicita desistimiento del proceso culminándose el proceso, ordenándose su posterior archivamiento del caso.

Caso N° 16: Expediente N° 00228-2021-0-0301-JR-LA-01

Que la recurrente interpone demanda con la pretensión de reconocimiento de vínculo laboral y reposición en vía proceso ordinario laboral, asimismo, se les invoca que deben concurrir a la audiencia de conciliación.

En el acta de conciliación llevado a cabo, después de los actos procesales se ha precisado la pretensión materia del proceso, establecer si procede o no ordenarse a la demandada, Universidad Tecnológica de los Andes a reconocer una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el D. L. 728 en cumplimiento de las conclusiones de la investigación de la autoridad administrativa de

trabajo – orden de inspección N° 204-2016-DRTPEAP, debiendo suscribirse el contrato de trabajo respectivo, Establecer si procede o no ordenarse a la demandada, Universidad Tecnológica de los Andes a la incorporación de la actora a la planilla de remuneraciones del personal a plazo indeterminado. c) Establecer si procede o no ordenarse a la demandada, Universidad Tecnológica de los Andes la reposición de la demandante como personal de apoyo de la clínica dental en la Sede Central de la UTEA a plazo indeterminado. d) Establecer si en el presente caso corresponde o no disponerse a la entidad demandada al reembolso de las costas y costos del proceso. Luego de ello se fija fecha y hora para el verificativo de la audiencia de juzgamiento, siendo las partes debidamente notificadas en el acto. En la audiencia de juzgamiento, con la concurrencia de las partes se ha desarrollado la audiencia de juzgamiento. Con disposición de las partes se aprobó la Transacción extrajudicial, teniendo a la Universidad que, se ha comprometido con la demandada a reponer a la demandante en su labor como personal de apoyo de la Clínica Dental de la Universidad Tecnológica de los Andes a partir del 06 de marzo del 2023, por lo que se da por concluido el proceso.

Caso N° 17: Expediente N° 00242-2021-0-0301-JR-LA-01

En el presente caso la recurrente interpone de demanda de desnaturalización de contrato de trabajo fundamentando que ejercía funciones como personal de apoyo en el vicerrectorado Académico de la Universidad, pese a no ser una plaza debidamente reconocida en el CAP y escalafón. En la etapa de conciliación, en el acta de audiencia se tiene que la recurrente y la universidad acuerdan establecer el reconocimiento de la relación laboral a partir del 10 de abril del 2021, dicha relación laboral ostenta el carácter de ser una a plazo indeterminado y regido bajo el régimen laboral del D. L. 728, cuyo TUO ha sido aprobado por el D.S N° 003-97-TR, ello disponiéndose su continuidad como personal

administrativo, actualmente en apoyo del vicerrectorado académico de la Universidad Tecnológica de los Andes, para prestar labores administrativas en la Sede Central de la ciudad de Abancay, sin perjuicio de disponerse en su caso la asignación de labores y/o rotaciones pero dentro de la ciudad de Abancay, siempre garantizando su línea de carrera – área administrativa, para los fines legales correspondientes. Asimismo, la universidad se dispone a la incorporación de la demandante en la planilla electrónica de remuneraciones de servidores permanentes, con una remuneración de 1050.00 soles y reconocimiento de los beneficios de ley a partir del 10 de abril del 2021. Dando cuenta de la conciliación para la formalización del acuerdo conciliatorio, que en esos términos se aprueba, considerándose a este acto conciliatorio en condición de cosa juzgada equivalente a una sentencia, en ese sentido se dispone el cumplimiento estricto de los términos de la conciliación.

Caso N° 18: Expediente N° 00247-2021-0-0301-JR-LA-01

El recurrente interpone demanda contra la universidad, considerando dentro de sus pretensiones que se declare la desnaturalización de su contrato de trabajo sujeto a modalidad por la modalidad de necesidad de mercado celebrados en el 2020, para realizar labores en el cargo de responsable de laboratorio de hidráulica, física y laboratorio de estructuras y construcciones de la escuela profesional de ingeniería civil, por lo que solicita que se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 23 de enero del 2020, y consecuentemente su reposición en el puesto junto con el pago de costos y costas del proceso. En la etapa de conciliación, con la participación de las partes procesales, agotado las pretensiones, se tuvo la ratificación de los extremos planteados en la demanda y contestación de la demanda, por lo tanto, no se arribó a ningún acuerdo

conciliatorio por lo tanto el proceso continuo conforme a su estado, finalmente el órgano jurisdiccional declara su fallo dándole razones a favor del demandante.

Caso N° 19: Expediente N° 00255-2021-0-0301-JR-LA-01

El recurrente interpone demanda contra la universidad teniendo como pretensión principal que se declare la desnaturalización de su relación laboral a partir del 28 de abril del 2021, el reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado del contrato de trabajo en la vía del proceso ordinario laboral y ordenar la reposición en el cargo de secretaria de la Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas, además que se ordene el pago de costos y costas del proceso, en ese sentido se dispone que las partes deben concurrir a la audiencia de conciliación debidamente acreditado al enlace virtual. Después de las etapas procesales de la conciliación se tiene que las partes tuvieron un acuerdo conciliatorio. Seguidamente se tiene, el señalamiento de fecha y hora para la audiencia de juzgamiento donde se dispone que la Universidad de cuenta a las autoridades institucionales respecto del acta de conciliación, para los fines de formalización del contrato y del cumplimiento de los acuerdos, dentro del término de veinte días hábiles. Considerando que, la demandante renuncia expresa libre y voluntariamente a los beneficios económicos con efecto retroactivo anterior al reconocimiento del vínculo laboral, esto para fines de viabilizar, en tales términos se aprueba al acuerdo conciliatorio entre ambas partes, precisando que el presente tiene autoridad de cosa juzgada equivalente a una sentencia, disponiendo el estricto cumplimiento de las partes, bajo apercibimiento de ley y ejecución forzada en caso de incumplimiento, bajo responsabilidad.

Caso N° 20: Expediente N° 00272-2021-0-0301-JR-LA-01

El recurrente interpone demanda para que el órgano jurisdiccional declare la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad por inicio o incremento de actividad y se declare la desnaturalización de su contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por inicio o incremento de actividad, se declare también la existencia de la una relación laboral de contrato de trabajo a plazo indeterminado y se le incluya en la planilla de servidores y su correspondiente reposición en el cargo de personal de apoyo de la dirección de responsabilidad social, también solicita que se ordene el pago de costos y costas del proceso, siendo admitida la demanda, citando enseguida a las partes del proceso a la audiencia de conciliación en el que no se llegó a ningún acuerdo conciliatorio, señalándose así fecha y hora para la audiencia de juzgamiento en el que se admiten las pruebas ofrecidas por las partes, con el que se notificara con la sentencia a las partes, finalmente el juez declara fundado la demanda en todos sus extremos.

Caso N° 21: Expediente N° 00274-2021-0-0301-JR-LA-01

El demandante interpone demanda contra la Universidad tecnológica de los Andes, teniendo como pretensión que se reconozca de relación laboral a plazo indeterminado y en la etapa de conciliación las partes acuerdan establecer el reconocimiento de la relación laboral a partir del 6 de abril del 2021, de carácter indeterminado, disponiéndose la incorporación en la planilla electrónica de servidores permanentes con beneficios y derechos de ley. La recurrente renuncia voluntaria y expresamente a los beneficios económicos y a aquellos derivados de actos administrativos, y habiendo participado en la presente audiencia el abogado de la prestadora de servicios, estableciendo así la relación laboral en el puesto igual o de similar nivel, por tanto se aprueba los términos de la conciliación y con cumplimiento dentro del término de 15 días para estricto cumplimiento

bajo apercibimiento de ley y ejecución forzosa en caso de incumplimiento, finalmente se archiva definitivamente el presente proceso.

Caso N° 22: Expediente N° 00417-2021-0-0301-JR-LA-01

El recurrente interpuso demanda con las pretensiones para que el órgano jurisdiccional en materia laboral declare la desnaturalización de contrato por lo que se ordene el traslado de la demanda citándose a la vez a la audiencia de conciliación, en el que se expresaron intención de llegar a un acuerdo conciliatorio, respecto a la vinculación laboral y las pretensiones económicas propuestas, en ese sentido se suspende la audiencia. Finalmente, las partes no arribaron a ningún acuerdo conciliatorio, por lo que el proceso continuo con la audiencia de juzgamiento, donde el juez del juzgado laboral falla a favor del demandante en todos sus extremos.

Caso N° 23: Expediente N° 00443-2021-0-0301-JR-LA-01

En el presente proceso se tiene que, la recurrente interpone demanda para que el órgano jurisdiccional declare la desnaturalización de contrato por necesidad de mercado, escrito formulado contra la Universidad Tecnológica de los Andes, en la audiencia de conciliación, no se ha llegado a ningún acuerdo conciliatorio, en ese sentido se prosigue con la audiencia de juzgamiento, en el mismo que realizan la confrontación de posiciones de las partes, actuación probatoria, que en el acta de juzgamiento.

La recurrente ingresó a laboral el dos de abril del 2018, siendo contratada bajo la figura de prácticas profesionales en el Área de la Dirección de Administración, con supuesta futura vigencia del seis de agosto del 2018, sin embargo recién en octubre del 2018 se firmó el convenio de prácticas profesionales hasta el 30 de setiembre del 2019, luego del vencimiento del plazo ha venido laborando hasta un mes luego sin ningún

contrato, llegando así que el 2 de octubre del 2019 se firmó el contrato sujeto a modalidad por necesidad de mercado hasta diciembre del 2019, sin embargo ha continuado laborando sin contrato hasta el 5 de octubre del 2020, fecha en que suscribe el contrato sujeto a modalidad por emergencia. La recurrente desarrolló labores de secretaría distintas a las establecidas en el contrato los mismos que no guardaban relación con sus estudios en la carrera profesional de contabilidad, por tanto, las modalidades formativas se ha desnaturalizado, respecto al contrato sujeto a modalidad de necesidad de mercado, no se han especificado los motivos reales de su contratación, por lo que se ha realizado una simulación de una labor a plazo determinado y fraude a la Ley Laboral, tampoco la empresa señala cuales son las actividades que se han incrementado para que sea necesario la contratación, es decir no se tuvo un sustento fáctico respecto al tema académico o administrativo, por el contrario, se ha encubierto labores de carácter permanente sin justificación. Mientras que por el contrato de trabajo modal por emergencia se tiene que, tampoco se ha precisado los fundamentos para la contratación, y se han simulado modalidades contractuales para encubrir actividades de naturaleza permanente, tampoco justifica la contratación por emergencia. Respecto al contrato accidental bajo la modalidad de emergencia, se tiene que, no constituye un caso fortuito, ni de fuerza mayor, tampoco es un acontecimiento extraordinario, por lo tanto, el contrato se ha desnaturalizado.

Razones por las cuales, el juez falla fundado en parte, declarando la desnaturalización de los contratos y declara la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, ordenando la reposición de la demandante en el puesto de trabajo como responsable del área de adquisiciones o en otro de igual nivel, pero sin pago de costas.

Caso N° 24: Expediente N° 00451-2021-0-0301-JR-LA-01

En el presente proceso, la demanda es interpuesta teniendo como pretensión que se declare la desnaturalización del contrato de trabajo, habiéndose admitido la demanda se cita a audiencia de conciliación a las partes, en el que no se ha llegado a ningún acuerdo conciliatorio, por lo tanto, el proceso continúa citándose a la audiencia de juzgamiento.

El 13 de marzo del 2021, la accionante fue contratado como responsable de la unidad de seguridad, salud en el trabajo y gestión ambiental, a través de un memorando firmado por el Rector, es decir que no ha laborado sin contrato, situación que no puede subsanarse, por ende, es una causal de desnaturalización. A partir del 06 de abril es contratada como personal administrativo de la dirección de bienestar mediante contrato de trabajo a plazo fijo por la modalidad de necesidad de mercado, en este caso se entiendo que ha realizado labores ordinarias propias de un trabajador permanente, además no se ha fundamentado la necesidad de contar con trabajador o no se ha precisado el incremento coyuntural de las actividades empresariales, por lo que, corresponde su contratación a plazo indeterminado. en el que se prosigue con la confrontación de posiciones, admisión y actuación de medios probatorios donde finalmente el juez después de un análisis sobre los argumentos precisados por las partes falla fundado la demanda a favor de la demandante.

Caso N° 25: Expediente N° 00304-2022-0-0301-JR-LA-01

El recurrente interpone demanda sobre desnaturalización de contrato de trabajo por necesidad de mercado, en contra de la Universidad Tecnológica de los Andes, siendo admitida la demanda en el mismo que se cita a una audiencia de conciliación, en el mismo que no se arribó a acuerdo conciliatorio, disponiéndose así el señalamiento de la fecha y hora de la audiencia de juzgamiento del presente caso; vale aclarar que en el contrato se

tiene que la modalidad de contrato sujeto a modalidad por servicio específico para que demandante realice labores de apoyo en la dirección de bienestar universitario, en ese sentido teniendo especificado en el contrato la función de apoyo, este no resulta ser de carácter permanente, pero, el contrato de trabajo se ha desnaturalizado, por las especificaciones establecidas en los documentos administrativos que son parte del cumplimiento de sus funciones, ratificado ello por el principio de primacía de la realidad, además se ha establecido como causa objetiva, acudir a las necesidades de recursos humanos, sin embargo, se tiene que en un margen de tiempo la demandante ha ejercido labores de secretaria correspondientes a actividades de naturaleza permanente; en ese sentido, el juzgado falla declarando infundado la demanda laboral.

Caso N° 26: Expediente N° 00308-2022-0-0301-JR-LA-01

La recurrente interpone su demanda para que se declare la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad de necesidad de mercado del año 029-2020, contrato intermitente 685-2019, y el contrato sujeto a modalidad de necesidad de mercado 1272-2018. Inició sus labores como personal administrativo en el área de unidad de mediación e inserción laboral de Andahuaylas, sin embargo el cargo que desempeñó fue de responsable, se tiene también que después del vencimiento del plazo de su contrato a continuado sus labores, bajo la promesa y condicionamiento de contratación, en el transcurso de sus labores desarrolló actividades de carácter permanente, ello implica deducir que se ha configurado simulación y fraude a las leyes laborales que conlleva a la desnaturalización de los contratos suscritos, asimismo no se precisó la causa objetiva de su contratación tampoco se han mencionado las circunstancias de incremento coyuntural que conllevan a la contratación.

Caso N° 27: Expediente N° 00001-2018-0-0301-JR-LA-01

A través de una carta notarial el demandante propone a la universidad conciliación para culminar anticipadamente con el proceso judicial, donde proponer ser contratado a plazo indeterminado en la universidad como personal administrativo, propuesta que fue aprobada luego de una reunión técnica integrado por funcionarios y trabajadores de la universidad, por lo tanto el acto jurídico de transacción extrajudicial da por concluido el proceso, incorporando al trabajador el siete de agosto del 2018 como administrativo con contrato a plazo indeterminado de la unidad en el cargo de técnico en obras de la sub dirección de proyectos y obras de la universidad, que aceptada por el demandante con plena satisfacción, aclarando que el presente contiene derechos y obligaciones que no atentan contra el orden público ni las buenas costumbres, indicando además que las partes han consignado firmas legalizadas, finalmente se precisa que la transacción cumple con los requisitos cumple con los requisitos del ordenamiento jurídico y corresponde al juzgado aprobarlo, debiendo ordenarse el estricto cumplimiento de los términos de la transacción y dar por concluido el proceso.

Caso N° 28: Expediente N° 00013-2018-0-0301-JR-LA-02

La demandante, interpone demanda por desnaturalización de contrato de trabajo, sin embargo en el transcurso del proceso, presenta concesiones recíprocas, que contiene derechos patrimoniales, para proceder con la transacción los cuales no afectan el orden público ni las buenas costumbres, asimismo la transacción está relacionada con las pretensiones demandadas, y se advierte que no vulneran el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, cumpliendo además los requisitos para llegar a la transacción.

V. Resultados y Discusión

5.1. Resultados

Para tener información detallada sobre los procesos judiciales en materia laboral relacionados con la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad en la Universidad Tecnológica de los Andes del año 2016 al 2022, se tiene, en el año dos mil dieciséis se tuvo un caso, en el año dos mil diecisiete se tubo cinco procesos, en el dos mil dieciocho seis casos, en el dos mil diecinueve se tuvo cuatro procesos, en el dos mil veinte se tuvo un proceso, en el dos mil veintiuno se tubo nueve procesos y en el dos mil veintidós se tuvo dos procesos todos relacionados con demandas de desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad.

5.1.1. Tipos de contrato de trabajo sujetos a modalidad desnaturalizados

Como resultado del presente estudio se tiene, que los contratos de trabajo sujetos a modalidad de inicio de actividad y necesidad de mercado son modalidades que se han desnaturalizado en mayor número siendo entre ambos una cantidad de veinticuatro, en menor número se tiene los contratos por servicio específico en un número de trece procesos que concluyeron que hubo desnaturalización del contrato, también se tiene a los contratos de emergencia e intermitente en menor proporción, además de ello otros contratos como los contratos formativo laboral y locación de servicios que tienen otra regulación han sido desnaturalizados.

Además de ello, se tuvo acceso al informe de auditoria de Gestión realizada encargo a cuenta de consultoria realizado por consultores Ávila & García (2022, p. 38) quienes en el informe de auditoría ponen en conocimiento respecto a la dimensión laboral y las causas de desnaturalización han recabado información importante que concuerda con los resultados

del presente estudio, los contratos revisados en los años 2018, 2019, 2020 y 2021, tuvieron irregularidades, los cuales permitieron que los trabajadores aprovechen para lograr la indeterminación laboral, los contratos de trabajo sujetos a modalidad no cumplieron con las condiciones básicas dispuestas por el artículo 53° del D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sin embargo, los cargos que asumieron los trabajadores contratados a plazo fijo asumieron en realidad responsabilidades propias de un trabajador permanente, además añaden, en los contratos de trabajo de plazo fijo se han asignado funciones que no corresponden al contrato, sino los trabajadores en realidad estuvieron realizando las actividades propias de un contrato indeterminado. Se conoció que, “la Universidad por la crisis de gobernabilidad de autoridades que tuvo lugar desde julio del 2020 hasta abril del 2021, no ejerció ninguna acción legal, para mitigar las causas de las multas que afectaron significativamente al patrimonio de la Universidad” (Ávila, 2022, p. 46). Respecto a las multas impuestas contra la Universidad Tecnológica de los Andes, se tiene un promedio de 3 millones, siendo un perjuicio patrimonial considerable (Ávila, 2022, p. 46)

5.1.1.1. Desnaturalización de Contratos de Trabajo por Inicio o Incremento de Actividad

A. Respecto a la causa objetiva

En el caso de los contratos de trabajo por inicio o incremento de actividad, en los procesos que se han conocido en el Juzgado Laboral de la Sede Central de Abancay, donde la Universidad Tecnológica de los Andes es parte demandada, por suscribir contratos por incremento de actividad, en los expedientes judiciales se tiene que, el órgano jurisdiccional ha declarado fundado las demandas interpuestas, en cuyas pretensiones principales se solicitaron la declaración de desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad por inicio

o incremento de actividad, en razón a que en las cláusulas del pacto contractual, no se han detallado con precisión y suficiente argumento los motivos de la celebración de los contratos, no se han precisado las funciones específicas que debían cumplir los trabajadores en razón a un supuesto incremento presente o futuro de actividades, tampoco se han sustentado adecuadamente las actividades que se han incrementado en la Universidad, ni se ha demostrado la implementación del incremento de actividades institucionales que demanden la contratación de mayor cantidad de trabajadores, bajo esta modalidad, en síntesis no se ha considerado suficientemente la causa objetiva de contratación, tal como lo ratifica en las entrevistas de profundidad el Juez del Juzgado Laboral, quien precisa que en su despacho los contratos modales que son desnaturalizados en mayor cantidad son aquellos por inicio o incremento de actividad, el mismo que, funcionarios de la Universidad, añaden que efectivamente se ha tenido una falencia institucional en la celebración de los contratos, además se debe precisar que muchos de los contratos modales no han estado acorde a los documentos normativos instituciones ni han respondido a las necesidades de la Universidad, conforme debe consignarse en el cuadro de asignación de personal que debe estar aprobado por el Consejo Universitario.

B. Respecto al vencimiento de plazo de los contratos

En los procesos seguidos contra la Universidad Tecnológica de los Andes, se ha conocido, los contratos por inicio o incremento de actividad, se han desnaturalizado por permitir que un trabajador continúe ejerciendo labores primigenias, aún después de haber vencido el plazo de su vínculo laboral, ello, incluso condicionado por promesa de contrato posterior, situación que es ratificado en la entrevista al Juez Laboral y el encargado de la Sub dirección de recursos humano, precisa que esta situación pudo haber ocurrido por que los encargados no pudieron en su oportunidad ampliar o renovar los contratos, ante ello se puede

deducir que ha existido un manejo deficiente en el control de los contratos, teniendo en consideración que la ley protege al empleado ante situaciones que pretendan vulnerar algún derecho consignado en las normas.

C. Respecto a la simulación y fraude a la ley laboral

En los expedientes judiciales relacionados por la modalidad de contratos por inicio o incremento de actividad, se deduce que la universidad ha utilizado el mecanismo de suscripción de contratos modales, argumentando que han contratado personal para cumplir con las exigencias del proceso de licenciamiento de las Universidades que la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU promueve, sin embargo, la universidad ha permitido que los trabajadores contratados por ésta modalidad de naturaleza temporal que son de carácter excepcional, han realizado labores de naturaleza ordinaria propias de un trabajador estable, concluyendo que se ha celebrado actos contractuales con la finalidad de aparentar labores de naturaleza temporal, conociéndose también que la Universidad ha utilizado ésta práctica frecuente y excesiva de esta modalidad de contratación.

5.1.1.2. Desnaturalización de Contratos de Trabajo por Necesidad de Mercado

A. Respecto a la causa objetiva

En el caso de los contratos de trabajo a plazo fijo por necesidad de mercado, en los procesos que se han conocido en el Juzgado Laboral de la Sede Central de Abancay, en el periodo de tiempo del 2016 al 2022, la Universidad Tecnológica de los Andes ha sido demandada, por los trabajadores quienes fueron contratados por la modalidad de necesidad de mercado, y en la mayor cantidad de los expedientes judiciales, el Juez para declarar fundado su fallo, ha motivado las resoluciones en función a las causales previstas en la

norma, donde la Universidad, al suscribir contratos temporales por necesidad de mercado, no ha detallado las funciones específicas de los trabajadores, tampoco ha fundamentado cuales son las actividades coyunturales que ameritan que la universidad atribuya la necesidad de celebrar contratos de naturaleza temporal, en la entrevista realizada al Juez indica que esta modalidad es otra de los contratos más frecuentes que se desnaturalizan a razón de que el empleador lamentablemente no cumple con establecer claramente la causa objetiva, es decir, que no se precisan de manera clara las variaciones imprevisibles respecto a la producción normal de la empresa y que estas no pueden ser cubiertas por el personal permanente, del mismo modo funcionario de la Universidad en la entrevista realizada, confirma de manera genérica que en ese periodo de tiempo no se habrían establecido claramente los requisitos en los contratos de trabajo, en los cuales se deben señalar con precisión de la causa objetiva en esta modalidad de contratos.

B. Respecto al incremento coyuntural de actividades

Los contratos por necesidad de mercado han sido desnaturalizados debido a que la universidad ha contemplado de manera genérica las razones de la contratación el proceso de licenciamiento de las Universidades promovida por la SUNEDU, en muchos casos no se ha detallado cuales han sido las actividades coyunturales e imprevistas que se han generado en la Universidad para generar la contratación de personal, en ese sentido la entrevista realizada al Juez del Juzgado Laboral señala, la desnaturalización de los contratos por necesidad de mercado es otra de las modalidades más utilizadas y por consiguiente con mayores índices de desnaturalización, debido a que el empleador no ha cumplido con detallar las actividades que se han incrementado, los cuales son requisito indispensable para recurrir a esta modalidad de contratación de personal que vale reiterar son de carácter excepcional.

C. Respeto a la simulación y fraude a la ley laboral

Los contratos por necesidad de mercado en la Universidad se suscribieron en muchos de los casos para cubrir plazas correspondientes a un trabajador permanente y para la realización de actividades ordinarias de naturaleza permanente, al mismo que el Juez de Juzgado Laboral señala en la entrevista, en las entidades privadas se suele ilegalmente contratar por la modalidad temporal, no para actividades específicas sino para realizar labores ordinarias y destinadas a ser desarrolladas por trabajadores permanentes, esto con la finalidad de evadir algunas obligaciones del empleador respecto a los beneficios laborales del trabajador y tratar de incumplir obligaciones establecidas en la norma laboral, entonces utilizan estas modalidades como apariencia cuando en realidad les corresponde establecer un contrato a plazo indeterminado, al mismo tema en la entrevista, el funcionario de la Universidad precisa que, es difícil que la Universidad haya tenido la finalidad de simular contratos, pero podrían haberse establecido de esa manera talvez por falta de una actitud diligente de parte de los responsables.

D. Respeto al vencimiento de plazo de los contratos

Se ha conocido en los expedientes que han sido parte del proceso ordinario laboral cuyas pretensiones versan sobre la desnaturalización de contratos de trabajo por necesidad de mercado, debido a que los trabajadores luego de haber cumplido su contrato han continuado sus labores a petición de la entidad, sin la suscripción de la renovación, ampliación o nuevo contrato, por ello, con certeza menciona el entrevistado que el empleador no renueva oportunamente aun sabiendo que el trabajador continua ejerciendo sus labores aun a pesar de haber vencido su contrato.

5.1.1.3. Desnaturalización de contratos de trabajo por servicio específico

A. Respecto a la simulación y fraude a la Ley laboral

En los contratos de trabajo por servicio específico, la Universidad para cumplir con sus fines institucionales ha suscrito este tipo de contratos con los trabajadores, sin embargo estos han realizado labores propias de las actividades ordinarias en la Universidad, cuando lo que corresponde es que esta modalidad se da exclusivamente por la capacidad y especialidad del trabajador para realizar determinada actividad y con posibilidad de ampliar en función a la culminación del trabajo, figura que bajo el principio de primacía de la realidad es contradictorio en el sentido que esta modalidad no está diseñada para hacer cumplir actividades de naturaleza permanente, por ello se entiende que se ha aparentado labores de naturaleza temporal cuando en la realidad el trabajador cumplía labores propias de un trabajador permanente, situación que esta ratificada por el Juez del Juzgado de Trabajo en la entrevista realizada, sin embargo, en la entrevista realizada a los funcionarios de la Universidad, se indica que es algo objetivo y que la universidad no tendría ese propósito de simular situaciones que perjudiquen a los trabajadores y a la Universidad, más bien esta situación resultaría de una figura involuntaria y también de un aprovechamiento de algunos trabajadores que han logrado establecerse en la Universidad a treves de argucias legales cuando en su oportunidad se le ha brindado un espacio laboral.

B. Respecto a la causa objetiva

En el caso de los contratos de trabajo por servicio específico, que se ha conocido en el Juzgado Laboral de la Sede Central de Abancay, en el periodo de tiempo del 2016 al 2022, la Universidad Tecnológica de los Andes ha sido demandada, por suscribir contratos por servicio específico, y en la mayor cantidad de los expedientes judiciales el Juez para declarar

fundado su fallo fundado ha motivado las resoluciones en función a las causales previstas en la norma, donde la Universidad, al suscribir contratos temporales por servicio específico, no ha detallado las funciones específicas de los trabajadores, tampoco ha fundamentado cuales son las actividades que requieren de la alta y exclusiva capacitación del personal, en la entrevista al Juez indica que esta modalidad, es otra de los contratos que se desnaturalizan en menor proporción, a razón de que el empleador lamentablemente no cumple con establecer claramente la causa objetiva, no se precisan de manera clara las necesidades especializadas y que estas no pueden ser cubiertas por el personal permanente, debido a su alto grado de preparación, del mismo modo funcionario de la Universidad en la entrevista realizada, confirma de manera genérica que en ese periodo de tiempo no se habrían establecido claramente los requisitos en los contratos desnaturalizados y ello debe responder a la precisión amplia de la causa objetiva en esta modalidad de contratos.

C. Respecto al despido arbitrario

En los contratos de trabajo por la modalidad de servicio específico, si bien tienen un plazo de vencimiento y estos pueden prorrogarse tantas veces sea necesario hasta que se culmine las actividades que requieren de su preparación, sin embargo, este amerita que los contratos deben ser renovados y evitar que el trabajador siga realizando sus labores sin la firma de contrato, entonces en la Universidad no se ha renovado oportunamente el contrato aun sabiendo que el trabajador viene realizando las actividades, entonces cuando ocurre ello, el trabajador alcanza la protección de la norma y que solo puede ser despedido por causa fundamentada, ello ratificado en la entrevista por el Juez del Juzgado de Trabajo, quien menciona que “los trabajadores alcanzan protección de las normas frente al despido arbitrario, cuando se demuestra la desnaturalización de su contrato y solo pueden ser despedidos por razones justas” por otro lado, el funcionario de la Universidad refiere, “se ha

tenido poco cuidado y algo de irresponsabilidad en el manejo de los contratos de trabajo sujetos a modalidad”.

5.1.2. Interpolación y Triangulación de Expedientes, Doctrina y Jurisprudencia

5.1.2.1. Desnaturalización de contratos de trabajo por inicio o incremento de nueva actividad

Básicamente en los contratos de trabajo sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, suscritos en la Universidad Tecnológica de los Andes, las causas más frecuentes de desnaturalización fueron los relacionados a la falta de precisión de la causa objetiva, con los relacionados con el vencimiento de plazo de los contratos de trabajo y simulación y fraude a la ley laboral, tal como indica el jurista Pasco, M. (2012) esta modalidad de contratación responde esencialmente a la apertura o incremento de actividades empresariales sean estos presentes o previstas en un futuro próximo, estas actividades tienen que estar relacionadas con las ya existentes, del mismo modo, en la jurisprudencia precisadas se señalan que en esta modalidad de contratos, deben establecerse la causa objetiva en función a las actividades ya existentes dentro de la empresa y ello es fundamental porque ira en función a los fines de la empresa.

En ese sentido, en los expedientes se ha conocido que los contratos de trabajo por inicio o incremento de actividad, no se han precisado detalladamente las razones por las cuales se ha tenido la necesidad de contratar al trabajador, contraviniendo con las normas laborales diversos pronunciamientos jurisprudenciales, además de encontrar doctrina y la propia normal laboral que regula la actividad privada, que aclaran los requisitos que son de cumplimiento obligatorio y evitar posibles procesos laborales que perjudiquen sustancialmente a la institución.

5.1.2.2. Desnaturalización de contratos de trabajo por necesidad de mercado

En los expedientes conocidos en el periodo de tiempo del presente estudio se tiene que la Universidad ha suscrito en una considerable cantidad contratos de trabajo sujetos a modalidad por necesidad de mercado, sin embargo, se conoce que no se ha fundamentado debidamente cuales son las actividades que se han incrementado de manera coyuntural que ameriten la contratación de personal adicional, por ello se tiene la norma laboral que regula la actividad privada y jurisprudencias que hacen referencia al incremento coyuntural, es decir a aquellas actividades extraordinarias pero relacionadas a la actividad principal de la empresa, también se encuentra concepciones de diversos juristas quienes establecen que las variaciones sustanciales de la demanda deben sostener esta modalidad de contratación, además que estas no puedan ser cubiertas por los trabajadores permanentes.

Por otro lado, se deduce también que las desnaturalizaciones de los contratos de trabajo por necesidad de mercado, se han producido por que el empleador ha permitido que el trabajador continúe sus labores posteriores a la culminación del plazo de su contrato.

Asimismo, se tiene que, la Universidad ha simulado la suscripción de esta modalidad de contratos como apariencia, cuando en realidad los trabajadores cumplían actividades correspondientes a trabajadores permanentes, esos factores han contribuido para que en el periodo de tiempo se tengan una cantidad de trabajadores que han logrado la indeterminación de su contrato, previo proceso judicial.

5.1.2.3. Desnaturalización de Contrato de trabajo por servicio específico

Tal como se entiende a través de la norma, doctrina y jurisprudencia en materia laboral referente a la actividad privada, donde se precisan que esta modalidad es aplicada

para aquellos casos en los que se requiere de la preparación especializada del trabajador que contribuya a las actividades principales de la empresa y están destinadas a ser exclusivamente temporales, no están orientadas a labores de naturaleza permanente, para el cumplimiento del objeto del contrato el trabajador es para dedicación exclusiva para que el que fue requerido.

Se ha conocido en la universidad que, bajo esta modalidad de contratación los trabajadores han desplegado sus labores en actividades de naturaleza permanente.

5.1.3. Causas de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad

En el transcurso del presente estudio que ha tenido como propósito identificar las causas de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la Universidad Tecnológica de los Andes en el periodo de tiempo del año 2016 al 2022, y se han identificado como principales causas las siguientes:

La causa objetiva, en los contratos de trabajo sujetos a modalidad, por inicio o incremento de actividad, necesidad de mercado y servicio específico, no se han precisado de manera clara y detallada la causa objetiva de la contratación, es decir no se ha fundamentado el motivo y la necesidad con suficiente argumento, además de no especificar las funciones y las actividades para los cuales el trabajador está siendo contratado, tal como lo ha indicado en la entrevista el Juez de trabajo, así como también se ha conocido en el informe de auditoría, en los que se indica que los contratos sujetos a modalidad mencionados en líneas precedentes son los más recurrentes en desnaturalizarse a causa de que el empleador no precisa con claridad la causa objetiva.

El vencimiento del plazo, en la Universidad Tecnológica de los Andes en el periodo de tiempo del 2016 al 2026, se ha suscrito contratos de trabajo sujetos a modalidad, con trabajadores para que realicen determinadas labores, sin embargo, al ser estos contratos a plazo fijo, el vínculo laboral fenece en fecha determinada, pero se ha conocido que en los contratos de trabajo desnaturalizados, se ha tenido que los trabajadores han continuado desarrollando sus labores, sin haber sido renovados en su cargo, conllevando así a la desnaturalización del contrato de trabajo.

La simulación y fraude a la Ley laboral, en la Universidad Tecnológica de los Andes, se ha suscrito contratos de trabajo sujetos a modalidad, para que el personal contratado por inicio o incremento de actividad, necesidad de mercado o servicio específico que en muchos casos estos trabajadores han desprendido labores correspondientes a trabajadores permanentes, es decir, en lugar de realizar actividades de naturaleza temporal, han realizado labores ordinarias que deben ser propios para un trabajador permanente, en ese sentido, se entiende que la Universidad ha utilizado como apariencia estas modalidad de contratación para encubrir actividades de naturaleza permanente.

Crisis de gobernabilidad de la Universidad Tecnológica de los Andes, desde el mes de julio del 2020 a abril del 2021, la Universidad ha transitado un periodo complicado de institucionalidad respecto del reconocimiento legal de la representación, a causa de ello, la UTEA no afrontó los procesos sancionadores provenientes de SUNAFIL, no fueron respondidas oportunamente, por ello, que las multas impuestas han afectado considerablemente al patrimonio de la Universidad.

5.1.4. Consecuencias de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad

Suscripción de contratos de trabajo a plazo indeterminado, como una de las consecuencias que se tiene ante la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, que en el periodo de tiempo del 2016 al 2022 se ha tenido un total de 28 procesos ordinarios laborales que posteriormente el juez de trabajo declaró la desnaturalización del contrato de trabajo y declara la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en el régimen laboral de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo N° 728, entre la demandante y la demandada u ordena la reposición en el cargo objeto del contrato desnaturalizado y ordenar el registro en planilla de trabajadores permanentes, mediante el cual se permitirle el goce de todos los derechos beneficios inherentes al cargo y régimen laboral.

Aspecto económico, la Universidad Tecnológica de los Andes, producto de la existencia de condiciones de un contrato de trabajo desnaturalizado, fue objeto de imposición de multas económicas que en el periodo del 2016 al 2022, y siendo responsables por disposición judicial respecto al cumplimiento del pago de costos procesales, hubo una afectación económica que asciende a un promedio de 3 millones de soles, esto teniendo como dato aproximado en la auditoria de gestión realizada a la Universidad en los periodos del 2018, 2019 y 2020, además de tener la versión de entrevista del administrador de la Universidad que indican datos similares.

Desempeño del trabajador, considerando que los trabajadores que han suscrito contratos de trabajo sujetos a modalidad con la Universidad, para realizar una labor específica por un periodo de tiempo establecido, sin embargo, las circunstancias para que se

desnaturalice el contrato de trabajo, se estableció un vínculo a plazo indeterminado, pero la indeterminación del vínculo no necesariamente responde para que el trabajador se desempeñe en función al perfil profesional o habilidad por el cual fue contratado inicialmente, entonces conforme se tuvo conocimiento a través de las entrevistas realizadas a los funcionarios coinciden en que, se percibe índices bajos de desempeño laboral respecto al compromiso en el trabajo, además de ello, consideran que es una desventaja para la universidad en el sentido de que lo mejor que hubiera podido ocurrir es que los trabajadores logren su vínculo indeterminado a través de un concurso público, donde se tenga posibilidad de seleccionar personal con el perfil deseado por la Universidad.

5.2. Discusión

Habiendo realizado el estudio se ha podido conocer que, los contratos de trabajo sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad, necesidad de mercado y servicio específico han sido desnaturalizados en mayor proporción, mientras que los contratos de emergencia e intermitente fueron en menor número.

En los contratos de trabajo por inicio o incremento de actividad, se tiene a Pasco, M. (2012), está referido al inicio de una actividad productiva, apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa y su duración máxima es de tres años, mientras como jurisprudencia la Corte Suprema de Justicia de la República (2017) Casación Laboral N° 26625-2017 Huánuco, señala que el contrato por inicio o incremento de actividad es aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de contratar por el plazo máximo de tres años para atender nuevas actividades de la empresa, que se cataloga como el inicio de una actividad; cuando la empresa incremente sus

actividades que ya existen, como su mismo nombre lo indica el contrato es por incremento de actividad explicó la corte, sin embargo, dadas las situaciones presentadas en la Universidad, este tipo de contratos se han desnaturalizado, por no precisar específicamente las funciones del trabajador, quienes finalmente realizaron labores ordinarias propias de un trabajador estable, también, los trabajadores han realizado actividades ordinarias propias de un trabajador permanente, se han desnaturalizado los vínculos laborales por vencimiento de plazo del contrato y posterior a ello el trabajador a continuado laborando sin contrato, ello ratificado en las entrevistas realizadas donde se precisa que los contratos de trabajo sujetos a modalidad que se han desnaturalizado son mayormente por la modalidad de inicio de nueva actividad a causa de no especificación de las funciones del trabajador, el empleador debe tener cuidado con los plazos en los contratos para evitar posibles acciones legales por parte del trabajador que labora sin contrato, también, mayormente se desnaturalizaron los contratos por vencimiento de plazo del vínculo contractual y no se dado la ampliación del contrato de trabajo.

Asimismo, con relación a los contratos por necesidad de mercado, Pasco, M. (2012) menciona que esta modalidad de contratos de trabajo “tiene por objeto atender incrementos coyunturales, originados por variaciones sustanciales de la demanda, aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa que no puedan ser satisfechas con personal permanente”, situación que es en concordancia con el Exp. N° 04597-2011-PA-TC-Huancav (31-01-13) fundamento seis y siete: El incremento de la actividad empresarial, en primer lugar, debe ser coyuntural; es decir, extraordinario y, en segundo lugar, imprevisible. En este sentido, en el contrato de trabajo por necesidades del mercado se debe especificar la causa objetiva que justifique dicha contratación temporal, así como los hechos que motivan la variación de la demanda en el mercado y la necesidad de la

empresa para contratar personal bajo dicha modalidad contractual laboral, sin embargo, en el estudio se ha tenido situaciones que han sido ajenos a los criterios de la modalidad de contratación, por tal motivo se han desnaturalizado los contratos, por no precisar específicamente las funciones del trabajador, quienes finalmente realizaron labores ordinarias propias de un trabajador estable, también, en los contratos no se han mencionado el incremento de las actividades coyunturales que han dado origen al contrato, los trabajadores han realizado actividades ordinarias propias de un trabajador permanente por lo tanto, se han desnaturalizado los vínculos laborales por vencimiento de plazo del contrato y posterior a ello el trabajador a continuado laborando sin contrato, situaciones que han sido ratificadas en la entrevista realizada a la autoridad jurisdiccional donde precisa en sus repuestas que, “es otra de las modalidades más frecuentes, por las cuales un contrato se desnaturaliza, porque el empleador no argumenta las funciones específicas del trabajador tal como indica la norma, estamos hablando de la causa objetiva de contratación” y en otra facción de la entrevista señala “que el empleador no suele detallar en el contrato las actividades que se han incrementado en la empresa, esa una falencia que depende mucho de quien está encargado en el área de contrataciones” teniendo además, como problema fundamental que el empleador suscribe contratos modales, sin embargo, estos realizan labores de naturaleza ordinaria, conllevando así a una simulación o fraude a las normas laborales, finalmente, muchas veces el empleador, no renuevan oportunamente los contratos y efecto de ello, es que el trabajador continuó sus actividades sin un contrato de por medio.

Finalmente, como uno de los resultados del presente estudio se tiene que en los contratos por servicio específico se tiene a Arriola (2022) quien precisa que es un contrato que “se origina con objeto previamente establecido y de duración determinada, 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” (p. 34). Por otro lado, Barrionuevo, (2015), “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”. (p. 21) ambos autores coinciden que la modalidad de contrato se genera con la finalidad de realizar labores que requiere la cualidad del trabajador, en ese sentido se tiene también como jurisprudencia, Tribunal Constitucional, (2006) que en el Expediente N° 10777-2006-PA/TC Lima. Esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podría ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa, y que requieran un plazo determinado, sustentando en razones objetivas, que puede ser renovado en la medida que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario, es decir, permitir que esta modalidad de contratación “por obra determinada” o “servicios específico” sea usada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido del derecho al trabajo en su segunda acepción”. Asimismo, en la entrevista realizada se ha conocido la versión de la autoridad jurisdiccional que añade sobre esta problemática, los problemas recurrentes es que el empleador suscribe contratos modales, para que el trabajador realice labores de naturaleza ordinaria, conllevando así a una simulación o fraude a las normas laborales, cabe precisar que el trabajador mediante esta modalidad es contratado para prestar servicios especializados en razón a su formación o potencial. Los contratos por servicio específico es otra de las modalidades más frecuentes, por las cuales un contrato se desnaturaliza, porque el empleador no argumenta las funciones específicas del trabajador tal como indica la norma, estamos hablando de la causa objetiva de contratación, por ello, los trabajadores alcanzan

protección de las normas frente al despido arbitrario, cuando se demuestra que su condición se ha desnaturalizado y solo pueden ser despedidos por razones suficientemente argumentadas.

VI. Conclusiones

Primera: Los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la Universidad Tecnológica de los Andes se han desnaturalizado, básicamente porque no se ha gestionado adecuadamente la suscripción de los contratos de trabajo, además de ello, se ha dispuesto al personal contratado bajo la modalidad temporal realizar labores de naturaleza ordinaria, y en otros casos se ha tenido a trabajadores que continuaron realizando sus actividades aun después de vencido el plazo de su contrato.

Segunda: Las causas de desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad en la Universidad Tecnológica de los Andes, fueron la deficiencia en la redacción de los contratos de trabajo sujetos a modalidad donde no se ha especificado la causa objetiva, es decir no se ha señalado las razones para celebración de los contratos de trabajo sujetos a modalidad que es requisito indispensable, como situaciones o motivos claros en la contratación de personal, por ello conllevaron a la desnaturalización y la indeterminación del vínculo laboral del trabajador, además de ello no han respondido a las necesidades o demandas institucionales, en muchos tampoco estaban amparadas en el cuadro de asignación de personal, más por el contrario la Universidad ha señalado de manera genérica que el motivo de la contratación de personal por estas modalidades ha respondido al proceso de licenciamiento de las universidades promovida por la SUNEDU. Además de ello, la Universidad ha simulado la suscripción de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, para que los trabajadores realicen actividades ordinarias propias de un trabajador estable, en ese sentido, la Universidad en lugar de convocar a un concurso público para captar trabajadores de acuerdo a la necesidad institucional, ha realizado un frecuente y excesivo uso de contratos sujetos a modalidad, cuando este mecanismo es excepcional y no es la regla general, por lo tanto, estas acciones han derivado en la simulación y fraude a la ley laboral, estos aspectos también encausaron a

la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad. También, en varios procesos seguidos contra la universidad se tuvo que, los trabajadores, posterior al vencimiento de plazo en su contrato han continuado con sus actividades primigenias, es decir que no se ha suscrito la renovación, ampliación o celebración de un nuevo contrato de manera oportuna, razón por la cual viabilizaron la desnaturalización de los contratos modales, entendiendo la norma que regula estas modalidad, estas figuras que se producen conducen a la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad. Finalmente, la crisis de gobernabilidad de la Universidad Tecnológica de los Andes, desde el mes de julio del 2020 a abril del 2021, la Universidad ha transitado un periodo complicado de institucionalidad respecto del reconocimiento legal de la representación, a causa de ello, la UTEA no afrontó los procesos sancionadores provenientes de SUNAFIL, no fueron respondidas oportunamente, por ello, que las multas impuestas han afectado considerablemente al patrimonio de la Universidad.

Tercera: Las consecuencias de la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad fueron: Se ha tenido un total de 28 procesos ordinarios laborales que posteriormente el juez de trabajo declaró la desnaturalización del contrato de trabajo y consecuentemente declaró la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en el régimen laboral de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo N° 728, entre la demandante y la demandada u ordena la reposición en el cargo objeto del contrato desnaturalizado y ordenar el registro en planilla de trabajadores permanentes, mediante el cual se permitirle el goce de todos los derechos beneficios inherentes al cargo y régimen laboral, ocasionando una sobre población de servidores, cuyos perfiles profesionales no necesariamente, están acorde con la necesidad institucional en el área donde se desempeñan actualmente. Asimismo, la Universidad Tecnológica de los Andes, producto de la existencia de condiciones de un

contrato de trabajo desnaturalizado, fue objeto de imposición de multas económicas que en el periodo del 2016 al 2022, y siendo responsables por disposición judicial respecto al cumplimiento del pago de costos procesales, hubo una afectación económica que asciende a un promedio de 3 millones de soles, esto teniendo como dato aproximado en la auditoria de gestión realizada a la Universidad en los periodos del 2018, 2019 y 2020, además de tener la versión de entrevista del administrador de la Universidad que indican datos similares.

Cuarta: Los tipos de contratos de trabajo sujetos a modalidad desnaturalizados, en el periodo de tiempo del año 2016 al 2022, los tipos de contrato de trabajo sujetos a modalidad que se han desnaturalizado en mayor porcentaje en la Universidad Tecnológica de los Andes, son los contratos de naturaleza temporal tales como: por inicio de actividad o incremento de actividad, necesidad de mercado y por servicio específico.

VII. Recomendaciones

Primera: Suscribir contratos de acuerdo a las necesidades reales de la universidad y conforme a los documentos normativos internos tales como el cuadro de asignación de personal, Plan Operativo Anual, clasificador de puestos de trabajos, clasificador de personal y respetando las normas que rigen la actividad privada

Segunda: Designar a profesionales idóneos y competentes en la Sub Dirección de Recursos Humanos y contratar profesionales especializados en el derecho laboral como Especialista administrativo, quien se encarga de la redacción de los contratos en la Universidad Tecnológica de los Andes.

Tercera: Establecer en los contratos de manera clara y específica la causa objetiva en la suscripción, para que se evite en lo posible las motivaciones o indicios que encausarían la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad en la Universidad Tecnológica de los Andes.

Cuarta: Desarrollar jornadas de capacitación dirigidas a profesionalizar a los trabajadores en función a las necesidades instituciones, además de realizar una evaluación de desempeño laboral de los trabajadores con la finalidad de reubicarlos en función a sus habilidades.

VIII. Referencias

- Acevedo, M. R. (1989). La administración de justicia laboral en el Perú. Lima: Ital.
- Alonso, M; Casas, M. (2000). Derecho del Trabajo. Civitas.
- Arce, O. E. (2006). Estabilidad Laboral y Contratos Temporales. Lima: Universidad Católica del Perú.
- Arévalo, V. J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. Derecho Procesal del Trabajo, 33.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Episteme.
- Arriola, C. J. (2022). Que es un contrato modal.
- Avalos, J. O. (2008). Contratos de trabajo temporal: un estudio práctico sobre los contratos sujetos a modalidad. Lima: Grijley.
- Ávalos, J. O. (2008). Contratos de trabajo temporal. Lima: Grijley.
- Behar, R. D. (2008). Metodología de la Investigación. Shalom.
- Cabrera, Perez Alba Elizabeth; Rodríguez, Barrios María Elizabeth. (2021). El trabajo, pasado, presente y futuro. La Laguna: Universidad de La Laguna.
- Camargo, H. D. (2018). Teorías del trabajo. Funcionarios públicos:
<https://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/f29.htm>
- Campoy, T; Gomes, E. (2009). Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos. Escielo, 23.
- Cardenas, A. M. (2017). Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del gobierno regional de Huancavelica. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.

- Cedeño, T. F. (2018). Contratos de servicios prestados en Ecuador: Desnaturalización y sus implicancias en derechos laborales. UNM. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.3.2025.e863>
- Chanamé, A. J. (2021). Que son los contratos sujetos a modalidad. *Pasión por el Derecho*, 2.
- Civil, C. (1984). Decreto Legislativo N° 295. Lima.
- Congreso de la República. (1993). Constitución Política del Perú. Lima.
- Congreso de la República. (2003). Ley N° 28051. Lima.
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2015). Casación Laboral N° 7145-2014-Arequipa . Lima.
- Elias, M. F. (2010). Comentario inicial de la nueva Ley procesal del trabajo que ha comenzado a ser aplicada en el Perú. Lima.
- Gamarra, V. L. (2013). Los principios y fundamentos del proceso laboral en la ley 29497. Lima.
- García, B. S. (2015). La desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima. *UCV*, 42.
- Lopez, P. A. (2022). La desnaturalización del contrato modal por necesidad de mercado en el sector privado de Piura del año 2022. Piura.
- Luján, A. F. (2019). La desnaturalización del contrato de empleo público y privado. Universidad Externado de Colombia. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/5038/503856210010.pdf>
- Martin, A., & Sañudo, R. (2008). *Derecho del Trabajo*. Lima: Tecnos.
- Martin, R. J. (Mayo de 2022). El Trabajo: Un concepto discutible dentro de iuan discusion que no termina. *Trabajo y Justicia Social*: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fescaribe/19190.pdf>

- Máxima, U. J. (2020). Investigación documental, definición y características. Enciclopedia de humanidades 180-197.
- Pacori, C. J. (2023). El proceso ordinario laboral en la nueva ley procesal del trabajo. *Pasión por el derecho*, 2-6.
- Paredes, I. J. (2019). Análisis Jurisprudencial sobre la desnaturalización del contrato de trabajo. *Pasión por el derecho*, 4-6.
- Pasco, M. C. (2012). Los contratos temporales. *Revista de la Facultad de derecho de la PUCP*, 2.
- Pérez, S. E. (2019). Indemnización por falta de pago - desnaturalización del contrato de trabajo. UNC.
<https://doi.org/https://bffrepositorio.unal.edu.co/server/api/core/bitstreams/d4646ed7-9d84-4e52-bd53-7098ff86ad83/content>
- Presidencia de la República. (1997). Decreto Supremo N° 003 - 1997-TR-Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Lima.
- Presidencia de la República. (1997). Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Lima.
- Puente, B. P. (2015). Los principios en la nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. Lima.
- Quintana, A. (1996). Un Modelo de aproximación empírica a la investigación en psicología y ciencias humanas. *Revista peruana de psicología*, 7.
- Rendon, J. (2000). *Derecho del Trabajo Individual*. Lima: Edial.
- República, S. s. (2019). Casación Laboral N° 30978 - 2019 - Lima. Lima: LP.
- Romero, Q. J. (2009). Los contratos por servicios no personales en la administración pública como condicionante de la estabilidad laboral ficta. Lima: CONCYTEC.

Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, Corte Suprema de Justicia de la República. (2015). Casación Laboral N° 15952-2015-Arequipa. Arequipa: Legis Perú.

Sala de Derecho, C. (2004). Casación N°-1581-97, Lima. Lima.

Salazar, P. O. (2017). La desnaturalización de los contratos modales en las empresas del Estado por fraude en la contratación: Caso EPSEL S.A. Lambayeque 2000 - 2012. Lambayeque: Universidad Pedro Ruiz Gallo.

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2019). Casación Laboral N° 26625 - 2017 - Huanuco. Gaceta Jurídica, 5.

Segunda Sala de derecho Constitucional y Social. (2017). Casación Laboral N° 16514-2016-Lima. Lima.

SUNAFIL. (2020). Resolución N° 789-2020-SUNAFIL. Pasión por el derecho, 3.

SUNEDU. (2020). SUNEDU: Otorga la Licencia Institucional a la Universidad Tecnológica de los Andes. Prensa, 4.

Toyama, J. (2015). El derecho individual del trabajo en el Perú. Lima: Gaceta Jurídica.

Tribunal Constitucional. (2003). Sentencia del expediente N° 1874-2002-AA/TC. Lima.

Tribunal Constitucional. (2003). Sentencia Expediente N° 1874 - 2002-AA/TC. Lima.

Vasquez, T. J. (2018). Desnaturalización de los contratos por necesidad de mercado en las empresas del sector comercio en la Provincia de Chiclayo en el 2018. Chiclayo: USS.

Vilca, R. (2022). SUNAFIL en la desnaturalización de los contratos. Pasión por el derecho, 8 - 12.