

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE DERECHO



**EL TRABAJADOR DE CONFIANZA Y SU
DESNATURALIZACIÓN CONTRACTUAL CON REFERENCIA
AL EXPEDIENTE LABORAL N° 03524-2017-2501-JR-LA-03**

**Trabajo de suficiencia profesional para optar el Título de
Abogado.**

Autor:

Cisneros Rivas, Jorge Luis

Asesora:

Ojeda Chu Mariana

Código ORCID

0000-0002-3504-8034

CHIMBOTE – PERÚ

2021

PALABRAS CLAVES

TEMA	REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO
ESPECIALIDAD	DERECHO LABORAL

KEYWORDS

THEME	REPOSITION FOR DISAPPOINTED DISMISSAL
ESPECIALITY	LABOR LAW

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado con mucho cariño para mi familia: esposa e hijas, que fueron el motor que me ha impulsado para lograr uno de mis objetivos, y seguir en busca de muchos más.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios quien, con su bendición, llena siempre mi vida; a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento a todos los docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad San Pedro, que gracias a sus conocimientos impartidos hoy puedo sentirme dichoso y contento.

ÍNDICE

PALABRAS CLAVES	0
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
I. RESUMEN	5
II. DESCRIPCIÓN DEL PROBELMA	6
III. MARCO TEORICO	9
3.1. Nuestra Constitución y la Estabilidad Laboral.....	9
3.1.1 Clases de estabilidad laboral	11
3.2. Contrato de Trabajo	12
3.2.1 Formas de celebración.....	13
3.2.2 Elementos sustanciales del contrato de trabajo	13
3.3. Vínculo Laboral	18
3.3.1 Extinción del vínculo.....	19
3.4. Desnaturalización de los Contratos Sujetos a Modalidad.....	20
3.4.1 Vencimiento del plazo estipulado.....	21
3.4.2 Simulación o fraude de los contratos sujetos a modalidad	22
3.5. Trabajador de Confianza	23
3.5.1 Horario de trabajo.....	25
3.5.2 Trabajadores no comunicados ni registrados.....	26
3.5.3 Despido del trabajador de confianza	26
3.6. El Despido.....	28
3.6.1 Características.....	29
3.6.2 Requisitos	30
3.6.3 Clases de despido.....	31
A.- Despido nulo.....	31
B.- Despido arbitrario	32
C.- Despido fraudulento y el despido incausado	32
IV. ANÁLISIS DEL PROBLEMA	33
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39

I. RESUMEN

En nuestro País, los empleadores, ya sea por desconocimiento o por tratar de evadir la ley, consideran como trabajadores de confianza a aquellos, que no reúnen las condiciones establecidas por el ordenamiento jurídico, con el propósito de poder despedirlos en cualquier momento sin existir causa justa para dicho despido.

Siendo así, el problema a tratar anida en la demanda laboral interpuesta por el señor Freddy Ronal Sánchez Galarza contra su empleadora Corporación Pesquera Inca S.A.C. – COPEINCA, mediante la cual solicita la desnaturalización del Contrato de trabajo como personal de confianza por cuanto lo habían calificado así de manera incorrecta, debido a que no cumple con los requisitos establecidos en el Art. 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, situación que conforme a nuestra legislación laboral, el trabajador tiene derecho a optar por dos alternativas, i) Pedir la reincorporación al centro de labores, ii) Pedir una indemnización; la decisión es tomada por el mismo trabajador.

Asimismo, en muchos de los casos, los trabajadores por desconocimiento, aceptan el despido y no accionan contra los malos empleadores que utilizan la figura del trabajador de confianza, sin que, éste cumpla con los requisitos que exige la ley, obteniendo la ventaja de no reconocer ninguna indemnización por dicho despido.

Ahora bien, del análisis de los hechos y del desarrollo del proceso se concluye que los empleadores usan la modalidad contractual del trabajador de confianza para tener acceso al despido sin muchas exigencias para lo cual se recomienda establecer mediante un precepto normativo que cuando se dicte sentencia de este tipo de problemática mediante oficio se envíe copias certificadas a SUNAFIL para la aplicación de una sanción administrativa.

II. DESCRIPCIÓN DEL PROBELMA

El problema del presente trabajo de investigación tiene como génesis la demanda laboral interpuesta por el señor Freddy Ronal Sánchez Galarza contra su empleadora Corporación Pesquera Inca S.A.C. – COPEINCA, mediante el cual solicita la desnaturalización del Contrato de trabajo como personal de confianza, asimismo la reposición a su centro de labores en Corporación Pesquera Inca S.A.C, manteniendo el cargo de jefe de máquinas de la embarcación pesquera E/P INCAMAR 2 y la remuneración que percibía hasta antes de suscitados los hechos.

- El accionante fue contratado por el demandado con fecha 20 de febrero del 2011 para desempeñar el cargo de jefe de máquinas de la embarcación pesquera INCAMAR 2, realizando en las faenas de pesca el manejo y control de la maquinaria que se dota a la embarcación de pesca para su óptimo funcionamiento, señalando en la primera cláusula contractual que el demandado tiene la necesidad de contar con un jefe de máquinas, para velar por un adecuado funcionamiento de embarcaciones pesqueras.
- Con fecha 07 de noviembre del 2017, fue notificado por conducto notarial la carta de despido N° 4252, donde se le informa que por decisión de la dirección se le retiraba la confianza y consecuentemente la extinción del vínculo laboral, sin embargo el 08 de noviembre del 2017 laboró en forma normal y que el día 09 de noviembre del 2017 se le restringe el ingreso, por lo que realizó la constatación policial, donde el apoderado de la demandada indicó que se le extinguió su relación laboral el 07 de noviembre del 2017
- La parte demandada refiere que el demandante con fecha 02 de febrero del 2011 a setiembre del 2015 laboró bajo contrato intermitente y que el actor tiene pleno conocimiento que el cargo de jefe de máquinas es un puesto de confianza conforme a la cuarta cláusula del contrato de fecha 02 de noviembre del 2011, y que por remuneración percibe tres conceptos: participación de pesca, mensualidad, incentivo a la productividad, que dichos importes no eran percibidos por un trabajador

común. El demandante se encuentra en contacto directo con el superintendente de operaciones de flota y con el subgerente de flota conforme se aprecia del organigrama que ahí se detalla, ambos calificados como personal de dirección.

Ahora bien, del desarrollo sobre los fundamentos del accionante se puede colegir que en nuestro país es común desde hace varios años ver este tipo de problemáticas, el empleador siempre trata de maximizar los beneficios de sus trabajadores y en ese afán incurren en la vulneración de algunos derechos laborales.

La afectación jurídica que genera dicha conducta por parte de los empleadores, radica en la vulneración a la estabilidad laboral como derecho constitucional, pues en el artículo 27° de nuestra constitución vigente prescribe que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, pues la finalidad que existe en contratar a personal bajo la modalidad de *trabajador de confianza* sin cumplir con los requisitos que exige la norma para ser considerado como tal; es el despido, porque al ser contratado como un trabajador de confianza el único fundamento para el despido es que la confianza con la que se contrató termine, es decir; “te despido porque ya no tengo la confianza”. Lo que no sucede cuando el contrato no tiene esa naturaleza, pues las únicas vías para el despido están establecidas en la norma laboral y el despido solo aplica cuando el contexto o la conducta del trabajador encuadra en los supuestos de despido antes señalado.

En ese sentido, con la presente investigación en primer lugar se pretende determinar que los empleadores usan la modalidad contractual del trabajador de confianza para tener una ventaja en el despido. En segundo lugar, identificar cuáles son las actividades que debe realizar un trabajador de confianza, así mismo el empleador debe establecer la naturaleza del puesto en el que se contrata a un trabajador, porque ello va a definir el contrato pertinente, debido a que la denominación de un contrato laboral no determina su naturaleza contractual.

Por último, lo que se quiere solucionar es cambiar la reincidente conducta por parte de los empleadores en contratar a sus trabajadores en modalidades contractuales sin observar los requisitos que la norma laboral establece.

III.MARCO TEORICO

3.1. Nuestra Constitución y la Estabilidad Laboral

En el artículo 27° de nuestra constitución vigente prescribe que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, de ello se desprende que la máxima norma en nuestro país reconoce la estabilidad laboral y trae consecuencias importantes respecto a su regulación en el ámbito primario, el derecho laboral forma parte de nuestros derechos constitucionales y cualquier otro precepto normativo debe sujetarse a los parámetros establecidos en la constitución. Asimismo, también se colige que la constitución en el artículo señalado no establece el nivel de tutela esta se protege en el nivel primario. Cabe mencionar que la actual tutela de derechos laborales no existía en la constitución de 1979, la cual no reconoce la estabilidad laboral, es decir; no le da importancia a la nulidad del despido y ni a la reposición del trabajador.

En ese orden de ideas podríamos definir la estabilidad laboral como la permanencia del trabajador en su centro laboral mientras no incurra en una causa justa que provoque ser despedido y como consecuencia la ruptura del vínculo laboral. Es el principio de continuidad de donde emana el principio de estabilidad la cual opera en los dos extremos de la relación laboral; en la contratación y en el despido (Carrillo, 2001).

Al respecto el artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o de adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad de tal prolongación pueda resultar perjudicada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el

caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

El Tribunal Constitucional 11 de julio de 2001, desarrolla los alcances constitucionales de la estabilidad laboral, en su considerando doce el mismo Tribunal ha sostenido:

El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Entonces la norma protege al trabajador ante un despido sin causa, cuando este es arbitrario y señala como regla el pago de una indemnización en los supuestos de despido causado no justificado judicialmente, despido incausados, despido verbal, etc.

Ello se ha establecido en la Sentencia Casatoría N° 399-99 de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema:

Se debe considerar en general que todo despido injustificado trae consigo un daño a la persona que lo sufre, por cuanto de un momento a otro, en forma intempestiva el trabajador deja de

percibir su remuneración, razón por la que nuestra legislación laboral ha establecido una tarifa indemnizatoria equivalente a un sueldo y medio por un año de servicio, como un tope máximo de doce remuneraciones.

3.1.1 Clases de estabilidad laboral

Como ya se ha desarrollado en líneas anteriores la estabilidad laboral se puede presentar en dos momentos: al inicio de la relación laboral y al término de esta. En efecto, la estabilidad de entrada busca garantizar que el trabajador, desde el inicio de la relación, obtenga la garantía de permanencia, seguir manteniendo la relación laboral si la ruptura del vínculo por causa justa. En nuestro país, esta estabilidad se obtiene una vez superado el período de prueba, el mismo que se da cuando pasan los tres meses. La estabilidad de salida, en cambio, consiste en otorgar la garantía al trabajador en el término de la relación laboral. Es en este segundo momento – estabilidad de salida– donde doctrinalmente se realiza la siguiente clasificación.

A.- Estabilidad absoluta

Ahora bien, se puede denominar como “inmortalidad” y se define como la relación laboral contractual de carácter vitalicio; el empleo hasta la jubilación o renuncia por parte de trabajador. Por otra parte, el contrato solo podría disolverse si se acreditan las causales de justificación indicadas en la ley pertinente.

B.- Estabilidad relativa

Este supuesto se da cuando el despido realizado por el empleador no garantiza la reincorporación efectiva del trabajador; ello se da muchas veces en nuestra realidad y se puede manifestar de dos formas:

- **Estabilidad relativa propia.** - es el resultado del despido ineficaz; es decir que ha quedado comprobado la estabilidad del trabajador, pero por distintas causas el resultado final no es la reposición sino la indemnización, este supuesto genera que se abone las remuneraciones dejadas de percibir.

- **Estabilidad relativa impropia.** - cuando corresponde solo la indemnización y el despido es considerado valido.

3.2. Contrato de Trabajo

Las normas laborales no han definido de forma concreta el contrato de trabajo, pero la doctrina ha desarrollado dicho adeudo. El contrato de trabajo consiste en el acuerdo entre empleado y empleador, quienes voluntariamente se obligan; el primero a la prestación de sus servicios laborales y el segundo dará como prestación un salario (Rosas, 2015). Hay que tener en cuenta que este contrato se desarrolla en el contexto del artículo 140° del Código Civil, es así que se considera como un acto jurídico.

Ferrari (1992) en ese mismo orden de ideas define al contrato de trabajo como aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta propia y acepta la dependencia de otra persona o estar bajo sus órdenes, recibiendo como compensación un pago en dinero.

Víctor (2019) menciona que el contrato de trabajo implica la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de un individuo para que su empleador disponga de ella bajo su dirección. Entonces las diferentes apreciaciones doctrinales han definido al contrato de trabajo y no queda duda que consiste en la prestación voluntaria por parte del trabajador de energía de trabajo o servicios laborales, prestación que el empleador deberá administrar en su beneficio, sin vulnerar los derechos laborales y asimismo está obligado como contraprestación al pago por el trabajo que se le ofrece.

Entre las diferentes posiciones doctrinales que tratan de definir la relación laboral, es preciso señalar que el contrato de trabajo tiene como característica principal que puede ser expresa o tácita, es decir; solo basta la relación laboral de trabajo para que se pueda confirmar la existencia de la relación laboral y las obligaciones que corresponde a cada una de las partes intervinientes (Haro, 2013).

El Tribunal Constitucional en la Sentencia del Expediente N° 0002 – 2010 – PI, delimito una aproximación conceptual sobre el contrato de trabajo:

Es que en general un contrato contiene –sin que ello importe intentar un análisis pormenorizado y sea solo con fines pedagógicos–, primero, la identificación de las partes que lo suscriben, así como la descripción de la materia u objeto materia del mismo, luego las obligaciones que corresponden a cada parte, y finalmente las cláusulas vinculadas al incumplimiento, impugnación del contrato, pacto arbitral o de sometimiento a la competencia territorial de determinados jueces, etc. Sin embargo, en el presente caso resulta sumamente paradójico encontrar especificado dentro del marco jurídico que regula el contrato el detalle de los derechos fundamentales que deben respetarse como parte del contrato, lo cual evidencia la existencia de una relación laboral a la sola suscripción de los contratos.

3.2.1 Formas de celebración

Como se ha señalado en líneas anteriores el contrato de trabajo puede ser celebrado de forma verbal o escrita, por ello se puede deducir que no existe formalidad para su celebración; sin embargo, en los contratos sujetos a modalidad para su celebración la norma exige la forma escrita, conforme a lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es así que los contratos de trabajo podrán celebrarse a tiempo determinado (forma escrita) o indeterminado (forma verbal o escrita) según la clase de contrato.

3.2.2 Elementos sustanciales del contrato de trabajo

Se entiende como sustancial aquello que es indispensable para la existencia de alguien o para la creación de algo. Por ello es necesario identificar a los elementos en un contratado de trabajo pues nos va a permitir diferenciar un contrato de trabajo de temporada de otros tipos de contrato, lo cual es importante para evitar confusiones que perjudiquen al trabajador (Rivera, 2011).

Decreto Supremo N° 003 97 TR. Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Artículo 4°:

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

A.-Prestación personal

El trabajador debe realizar por cuenta propia la labor designada por el empleador. Es así que el trabajo es realizado por una persona natural la cual pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo (Rivera, 2011). La obligación que emana de parte del trabajador en este tipo de contrato es de carácter personalísimo, ello implica que la prestación debe desarrollarse sin el concurso de otras personas. A diferencia de otros contratos el carácter personalísimo es importante

Neves (2017) refiere que en los contratos mercantiles existe la excepción pues en ellos la prestación de servicios no es de carácter personal, no es esencial, debido a que muchas veces quienes prestan los servicios pueden ser personas jurídicas.

Toyama (2015) en ese mismo orden de ideas refiere que de un contrato de trabajo fluye el carácter personalísimo (intuitio personae) y no puede ser delegada a un tercero, los servicios que presta el trabajador al empleador son directos y concretos imposibilitando la posibilidad de delegar.

Ahora bien, es preciso señalar que el elemento personal del contrato de trabajo es reconocido por el artículo 5° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo 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.

Ferro (2019) refiere que este es un elemento importante para la identificación de la naturaleza jurídica de los servicios. Por último, respecto al empleador. si se trata de una persona natural la relación laboral se extingue con la muerte del empleador, contrario sensu si se trata de una empresa la relación persiste hasta la liquidación de la misma.

B.-La remuneración

La remuneración es la contraprestación por parte del empleador en recompensa de los servicios prestados por el trabajador. El trabajador debe percibir un pago por la labor efectuada lo que se entrega en dinero o especie, siempre debe predominar la forma dineraria, sin embargo, existe la capacidad del trabajador de disponer de los medios entregados en especie, para su empleo personal o para su venta (Rivera, 2011).

Ahora bien, es preciso señalar que el elemento de la remuneración es reconocido por el artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las 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 efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

Asimismo, cabe precisar, que la remuneración es un derecho constitucional, en el cual el empleador realizará el pago a su trabajador de forma periódica o por una sola vez conforme se encuentre establecido en el contrato de trabajo (Haro, 2013).

Según el Tribunal Constitucional ha establecido su punto de vista sobre el ejercicio del *derecho a la remuneración*, en el cual lo asumen como una contraprestación económica con carácter alimentario y vital para el desarrollo de la vida de las personas y su entorno familiar, además de su relevancia en el ejercicio y desarrollo, conforme lo señala la Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 0020-2012-PI:

El derecho a la remuneración, que fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de este último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículos 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución). La remuneración también implica una modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo.

No obstante, en la actualidad existen diferentes modalidades y formas de contratación, por lo que es necesario entender que el derecho a la remuneración puede tener ciertas peculiaridades en su ejercicio, debido a los contextos socioculturales.

C.-Contenido esencial de la Remuneración como Derecho Constitucional

Rosas (2015) sostiene que la jurisprudencia constitucional ha establecido el contenido esencial del derecho a la remuneración, a fin de delimitar el ámbito protección, para lo cual instaura los siguientes elementos:

- **Acceso:** ninguna persona está obligado a prestar trabajo sin una retribución, conforme se encuentra establecido en el Art. 23° de la Constitución.
- **No privación arbitraria:** ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada.
- **Prioritario:** el pago es preferente frente a las demás obligaciones que ostente el empleador, debido a su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida, el derecho a la igualdad y la dignidad conforme lo regula el segundo párrafo del Art. 24° de la Constitución.
- **Equidad:** al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración.
- **Suficiencia:** por constituir el quantum mínimo, el mismo que garantiza el bienestar al trabajador y a su familia.

Como vemos, la remuneración es un derecho reconocido por nuestra Constitución, es un elemento esencial del contrato de trabajo y tiene carácter alimentario o de sustento, que va permitir al trabajador cubrir sus necesidades primordiales y las de su entorno familiar.

D.-Subordinación

Ojeda (2007) refiere que la subordinación es un elemento que marca la diferencia en un contrato de trabajo y que la teoría de la ajenidad de los frutos hasta la dependencia económica no han podido proporcionar el elemento necesario para diferenciar la contratación civil de la contratación laboral, es mediante este elemento que se efectúa un control detallado sobre la prestación de servicio que ejecuta el trabajador y ello se extiende hasta su propio comportamiento.

Entonces la subordinación es el elemento determinante para establecer la existencia del vínculo laboral, la subordinación implica la existencia de asimetría entre el trabajador el empleador, situación que no existe en un contrato de naturaleza civil.

La casación N° 054-2001-Lima, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema:

Que, si bien el demandante laboró para la demandada, en mérito de haber suscrito los Contratos de locación de servicios, que están regulados por las normas del Código Civil, sin embargo, en forma diferente a lo pactado al ejecutar la prestación de servicios, al desempeñar su labor, trabajó bajo subordinación de dicha entidad demandada estando sujeto a un horario fijo o jornada, percibía una remuneración periódica y efectuaba labores de carácter permanente por lo que teniendo en cuenta la naturaleza social del derecho del trabajador, el juzgador debe aplicar la norma pertinente a la realidad del trabajador.

3.3. Vínculo Laboral

Es la existencia de la relación contractual laboral entre las partes intervinientes en dicho contrato. En nuestra realidad es constante que las empresas decidan contratar a su personal bajo una serie de modalidades jurídicas y procuran “esconder” la mayor parte rasgos de laboralidad, pero en aplicación del principio de primacía de la realidad se puede verificar verdaderas relaciones laborales (De Lama, 2010).

La determinación del vínculo laboral consiste en comprobar en la realidad la existencia de los elementos del contrato de trabajo, en los supuestos que se manifieste, comprobar la relación laboral y determinar la existencia del vínculo, ellos se podrán determinar en las distintas modalidades de contratación y en cada supuesto según sea el caso.

Respecto al vínculo laboral la Casación N° 2182 – 2005 – Puno, estableció algunos criterios:

Que, el régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen; y, por tanto, existe una manifiesta preferencia por la contratación laboral por tiempo

indefinido respecto de aquella que pueda tener una duración determinada que por su propia naturaleza proceden únicamente cuando su objeto está referido al desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. (...) como resultado de este carácter excepcional, la ley establece para la configuración de contratos sujetos a modalidad el cumplimiento de formalidades, requisitos, condiciones, plazos especiales e, incluso, sanciones, cuando, a través de ellos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado.

3.3.1 Extinción del vínculo

La extinción del vínculo comprende la ruptura de la relación laboral, la cual puede tener diferentes causas, pero siempre ponen de manifiesto un conflicto de intereses entre las partes, entre las cuales ya no son capaces de satisfacer sus necesidades y siempre porque el trabajador y el empleador buscan conseguir el máximo beneficio de la relación laboral.

En nuestra legislación nacional se puede encontrar los supuestos que ponen fin a la relación laboral a partir del artículo 16° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Tovalino (2014) al respecto menciona que la doctrina ha clasificado las causas de extinción del vínculo laboral utilizando para ello la voluntad de las partes para extinguir el vínculo, el hecho ajeno a estas, de acuerdo a ello las causas de extinción pueden agruparse en:

- La voluntad unilateral del trabajador
- La voluntad unilateral del empleador
- La voluntad concurrente de ambas partes
- La desaparición de las partes
- La jubilación y la incapacidad del trabajador

3.4. Desnaturalización de los Contratos Sujetos a Modalidad

Por regla general el contrato de trabajo es de naturaleza indeterminado, como resultando de ello, la celebración de los contratos bajo modalidad es una regla excepcional, pero el sistema jurídico está diseñado para otorgar preferencia a los contratos indeterminados sobre aquellos sujetos a un plazo definido.

Lama (2010) refiere que los contratos de plazo determinado es la excepción a la presunción de contratación laboral indefinida y en tal medida para su celebración se requiere el cumplimiento de determinados presupuestos, cuya inobservancia conlleva la invalidez del acto. La justificación de dichos contratos está basada en la necesidad que deben atender algunas empresas, las cuales deben ser específicas y temporales.

Ahora bien, La Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula la desnaturalización de los contratos 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.*

Al respecto se puede razonar que el supuesto de hecho de la norma hace prever su consecuencia, es decir; si un trabajador es contratado por un contrato sujeto a modalidad, se supone que la prestación de servicio está

sujeta a un plazo fijo. Por ello, la continuidad de la prestación del servicio, pese a la llegada del término resolutorio estipulado en el contrato, habrá de entenderse como el supuesto desencadenante de los efectos de la desnaturalización del contrato (Arce, 2008). Ese razonamiento es el que otorga de estabilidad al trabajador cuando se ha vulnerado lo establecido en la norma.

Así mismo, se puede establecer algunos ejemplos respecto al dispositivo legal en análisis. Por ejemplo, si una trabajadora después del pre y pos natal no se reincorpora y el trabajador que suple continúa trabajado. También, cuando se celebra un contrato sujeto a modalidad y de la naturaleza del puesto requerido se colige que correspondía celebrar un contrato indeterminado.

3.4.1 Vencimiento del plazo estipulado

En este supuesto un contrato modal se desnaturaliza cuando el trabajador continúa laborando posteriormente de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en el contrato celebrado, después de las prórrogas pactadas y si se excede el límite máximo permitido.

Lama (2010) refiere que bastaría que el trabajador continúe laborando por solo un día inmediato siguiente al vencimiento del contrato inicial sin que exista una prórroga para que opera la desnaturalización, cambiando dicho vínculo laboral a tiempo indeterminado.

Entonces para la desnaturalización en este supuesto solo basta con el trabajador labore un día después de la fecha pactada en el contrato.

Al respecto mediante la Casación N° 1237-2001-Piura ha desarrollado el siguiente pronunciamiento:

Que, tal como establece el artículo setenta y siete del Decreto Supremo cero tres-noventa y siete-TR, los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se consideran como de duración indeterminada, si el trabajador continúa laborando después de

la fecha de vencimiento del plazo estipulado o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden el límite máximo permitido, que de conformidad con el artículo setenta y cuatro [del texto legal precitado] es de cinco años en conjunto, es decir, si un trabajador labora por más de cinco años para una empresa bajo contratos sujetos a modalidad, su contrato reputará como de duración indeterminada por cuanto han sido desnaturalizados.

3.4.2 Simulación o fraude de los contratos sujetos a modalidad

Ahora es necesario desarrollar el otro supuesto pertinente al análisis de la presente casuística. Cuando hablamos de fraude o simulación comprende a la vulneración de las normas establecidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en los artículos que refieren a la contratación temporal de trabajo.

En razón al principio de protección del trabajador, cuando la relación laboral que se origina tiene como causa un acto simulado o fraudulento esta relación adquiere carácter indeterminado, es decir; en lugar que se declaró su nulidad, la temporalidad del contrato laboral se convierte en indeterminado.

De Lama (2010) refiere cuando no existe correspondencia entre la modalidad de contratación laboral y la causa objetiva que debe sustentar su utilización o, peor aún, no existe en absoluto una causa objetiva de naturaleza temporal, sino que la contratación está destinada a atender labores permanentes. En efecto, en este caso la vulneración del principio de causalidad es directa, no es necesaria la aplicación de presunción o suposición alguna para determinar dicha condición indebida de contratación laboral.

Tenemos una conducta con aspecto de licitud, que sería el contrato sujeto a modalidad, que hace posible la obtención de un beneficio o resultado no debido ni pretendido por la norma legal (la elusión de la contratación por tiempo indefinido). Es decir; hay una norma de cobertura que utiliza el empleador con el propósito de eludir la verdadera regulación al hecho, siendo

su aplicación, incurriendo en la simulación o fraude de ley antes mencionado (Arce, 2008).

Ahora hay que analizar lo referido a la carga de la prueba, porque la norma prescribe “cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude”, ello implica que el trabajador debe demostrar la relación de fraude, pues esto encontraría en clara contradicción con el texto del artículo 4 de la LPCL, de acuerdo con la cual en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume.

Por ello, la existencia de esta presunción determina que deba recaer sobre el empleador, en tanto interesado desvirtuarla, la carga de probar el carácter eventual de los servicios, debiendo operar la conversión en cuestión cada vez que este no consiga dicho objetivo.

3.5. Trabajador de Confianza

Podría definir al trabajador que ocupa un puesto de dirección y jerarquía en la empresa con responsabilidades mayores a otros trabajadores, teniendo personal bajo su mando.

De Bueno (2000) refiere que el trabajo de confianza no es un trabajo especial, lo que existe es una relación laboral especial en razón a las funciones que desempeña, su labor a desarrollar implica un grado mayor de responsabilidad y representan los intereses del empleador.

Está referido necesariamente a un campo más estricto que la genérica confianza que debe tener todo empleador frente a sus trabajadores (característico de todo vínculo laboral, pues de lo contrario no se contrataría), ya que este empleado alcanza una mayor y más directa vinculación con el empleador, goza de su máxima confianza y apenas está sujeto a una limitadísima subordinación, tiene la representación del empleador, actúa en su nombre haciendo sus veces, tiene poder de dirección y responde por cada uno de dichos actos (Briones, 2006).

Pero cabe añadir la diferenciación que realiza el Tribunal Constitucional respecto a un trabajador de confianza y de dirección, ello en la resolución del Expediente N° 3501 – 2006 – PA/TC, del 15 de marzo del 2007:

Como puede apreciarse, la mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores radica en que sólo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. En cambio, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, son sus colaboradores directos. Este Colegiado considera que, por su naturaleza, la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación.

Es preciso señalar que el artículo 43° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha considerado como trabajadores de confianza a aquellos que cumplan con las siguientes características:

Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

En razón a las labores diferenciadas que realizan los trabajadores de confianza la percepción de ciertos beneficios laborales responde a un tratamiento legal diferenciado del proporcionado a los trabajadores comunes, particularmente en los siguientes temas: tratamiento de la jornada laboral, periodo de prueba, indemnización vacacional y extinción del vínculo laboral. Estas situaciones especiales conllevan a que en ocasiones los empleadores sujeten a sus trabajadores de manera fraudulenta o simulada a supuestos cargos o labores de dirección o confianza.

Para identificar a un trabajador de confianza se debe verificar de la siguiente manera:

- a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;
- b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y,
- c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

3.5.1 Horario de trabajo

Los trabajadores de dirección o confianza no se encuentran sujetos a la jornada laboral máxima, independientemente del número de horas que hayan trabajado en el mes correspondiente tienen derecho a recibir el integro de la remuneración principal pactada en el contrato de trabajo.

De Lama (2010) señala que los trabajadores de confianza o dirección no están sujetos a un control de tiempo efectivo de trabajo no tiene que condicionar su actividad laboral al cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, con ese análisis se puede colegir que tampoco tendrán derecho a jornadas laborales de sobre tiempo ni al pago de ello. Si bien ello no se encuentra establecido en la norma, es una aplicación lógica de esta, toda vez que al estar exonerado de la jornada laboral máxima no existe forma alguna de establecer su trabajo en sobretiempo.

3.5.2 Trabajadores no comunicados ni registrados

Hay que tener en cuenta que la determinación de un trabajador de confianza no está sujeta a la comunicación, ni el registro de dicha condición en planilla, ellos no son requisitos esenciales de validez para la existencia de dicha designación. Aquello que determina a un trabajador de confianza o dirección es la naturaleza del puesto que desempeña y en aplicación del principio de primacía de la realidad se requerirá la identificación de forma objetiva de las actividades que sean desarrolladas por los trabajadores conforme a la descripción legal.

Ello se desprende de la sentencia expedida por el Tribunal Constitucional del Expediente N° 1651 – 2005 – PA/TC, la misma que refiere:

La no inclusión de la calificación de trabajador de confianza en el libro de planillas actualmente en la Planilla Electrónica PDT N° 601 en los casos que correspondan y boletas de pago, no enerva que el trabajador tenga tal condición, debido a que la categoría de los trabajadores de confianza no depende de la designación sino de la naturaleza de las funciones desempeñadas [lo que se puede hacer extensivo a los trabajadores de dirección.

3.5.3 Despido del trabajador de confianza

Valderrama (2014) señala que en la normativa peruana laboral no existe normas relacionadas a la extinción de la relación laboral del personal de dirección o de confianza, seguramente porque este tipo de trabajadores cuentan solamente con la indemnización por el despido arbitrario, no se tutelan derechos de reposición.

Los trabajadores de confianza deben recibir el igual tratamiento legal, salvo aquellas situaciones que atañen un trato diferenciado (régimen laborales especiales), sin afectar el cargo que ocupen, sea de dirección o de confianza. En ese sentido, los trabajadores de confianza gozarán de la misma protección contra el despido arbitrario y nulo, por lo que solo podrían ser despidos por

cualquiera de los supuestos determinados por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (De Lama, 2010).

La problemática surge cuando el empleador pierde la confianza en el trabajador y maneja la posibilidad de despedirlo, pero el adquirir desconfianza en su trabajador no es un supuesto contemplado en las causas justas de despido que regula nuestra legislación.

A lo señalado en el párrafo que antecede, el Tribunal Constitucional mediante sentencia del Expediente N° 3501 – 2006 – PA/TC, ha establecido el siguiente criterio:

De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita. Por lo que, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para [la] estabilidad en su empleo, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él, tal como viene resolviendo este Colegiado. Sobre el particular, en referencia a los trabajadores que son promocionados, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 44, señala que es factible que un trabajador que realiza funciones ordinarias pueda acceder a puestos de dirección o de confianza mediante promociones; resaltando que tal promoción no debe ser abusiva ni simulada, pues podría atribuírsele a un trabajador tal calificación para luego simplemente retirársele la confianza y despedírsele en el transcurso de un tiempo. De forma que, si el trabajador realizó con anterioridad labores comunes y luego es promocionado, luego al retirársele la confianza depositada, retornaría a realizar las labores anteriores y no perder el empleo, salvo que se determine que cometió una falta grave que implique su separación de la institución.

Se puede colegir que la pérdida de confianza es una causa justa única y exclusivamente para el trabajador de confianza, la permanencia en el centro de labores va a depender de la confianza que deposita el empleador en el trabajador. Pero hay que tener en cuenta que dicho razonamiento puede ser arbitrario y subjetivo, el cual causara un daño al trabajador.

Argumentar la estabilidad laboral del trabajador solo en el grado de confianza que puede tener el empleador en su personal de trabajo puede ser grave si nos ponemos en el siguiente supuesto: si el empleador designa a un trabajador como de dirección o confianza solo para beneficiarse, por ejemplo, del no pago de horas extras, o, peor aún, para despedirlo tener la posibilidad de despedirlo sin justificación alguna o argumentado la mera "pérdida de la confianza", lo que sería casi imposible de rebatir en un juicio, por tratarse de naturaleza subjetiva.

3.6. El Despido

El despido es un acto unilateral del empleador que extingue el vínculo laboral que mantiene con el trabajador, el cual puede presentarse por causas justificadas o injustificadas, pero ante la posibilidad de que dicha facultad sea ejercida de forma arbitraria e incluso pueda lesionar derechos fundamentales, la tendencia generalizada es limitar dicha facultad, por ello el despido tiene causales que justifican el uso de dicha institución jurídica por parte del empleador (Alonso, 1989).

Ahora, el despido según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral define en el artículo 22° lo siguiente:

Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta

del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

Se puede colegir que el despido es un acto extintivo de aplicación unilateral y que debe ser comunicado por escrito, además de ello, para la dación del despido requiere de un procedimiento que pruebe la causa justa del acto.

Para Alva (2016) partiendo básicamente de la voluntad de las partes en la extinción del vínculo laboral se necesita la voluntad de una sola de las partes o de ambas, en tanto el despido es la finalización o ruptura del vínculo laboral y surge de un conflicto que hace inviable o hasta insoportable la subsistencia del vínculo laboral.

En ese mismo orden de ideas, el despido es un acto por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo (Rodríguez, 1987). Queda establecido por la normativa laboral que el elemento determinante para todo despido, como regla general, es la existencia de una causa justificante.

Por otra parte, la prueba para el despido, esto es la demostración de la causa, corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pueda incoar.

3.6.1 Características

Montoya (1990) refiere que el despido debe tener las siguientes características:

- Es un acto unilateral del empleador, para cunado cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
- Es un acto constitutivo, por cuanto el empleador no se limita a proponer el despido, si no él lo realiza directamente.
- Su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.

- Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesa los efectos del contrato.

Por su parte Rodríguez (2009) señala algunas características:

- Es un acto que se produce por la sola voluntad del empleador sin participación del trabajador.
- Es un acto extintivo, la relación se extingue *ad futurum*, por el acaecimiento de hechos posteriores a la celebración del contrato de trabajo.

3.6.2 Requisitos

Los requisitos están establecidos en el Decreto Supremo N° 003-97- TR, reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral desde el Artículo N° 22°, 23° y 24°:

Artículo 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

a) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros;

b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;

c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

a) La comisión de falta grave;

b) La condena penal por delito doloso;

c) La inhabilitación del trabajador.

3.6.3 Clases de despido

A.-Despido nulo

La causa evidencia una afectación a derechos y libertades del trabajador, los mismos que son reconocidos por nuestra constitución y la ley, esta forma de despido es rehusada por nuestro sistema jurídico porque implica la vulneración de derechos fundamentales que se reconoce al trabajador en condición de tal.

Para Pasco (1996) es un desconocimiento o vulneración de los derechos constitucionales de la persona humana, aquellos que se reputan intangibles.

Las causales de este tipo se encuentran establecidas en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

“Es nulo el despido que tenga por motivo:

a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;

b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;

c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;

d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole

e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.

B.-Despido arbitrario

El artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; establece que el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o por no poderse demostrar ésta en juicio, cuya consecuencia será el pago de una indemnización.

Este despido se da cuando el empleador no tiene causa justa para despedir a su trabajador, de realizarse el despido, la causa que se alega en la carta de despido no ha sido probada en juicio, se ello es probado en juicio el accionante tendrá derecho a percibir una indemnización, siempre que haya superado el periodo de prueba.

Valderrama (2014) refiere que, si se trata con un trabajador bajo contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, la indemnización por despido arbitrario equivale a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año de servicio con un máximo de doce remuneraciones, si se trata de un trabajador a plazo fijo, al trabajador le corresponde una remuneración y media ordinaria mensual por cada mes dejado de laborar hasta el vencimiento del contrato.

C.-Despido fraudulento y el despido incausado

El despido incausado es aquel despido realizado por de manera verbal o escrito, pero sin expresión de causa a diferencia del despido fraudulento que es efectuado con el ánimo de engaño, de manera contraria a la verdad y del sistema de las relaciones laborales.

El despido fraudulento se da aun cuando se cumple con la imputación de la causal y los cánones procedimentales, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o se le atribuye una falta no prevista legalmente.

IV. ANÁLISIS DEL PROBLEMA

En atención al Problema Identificado

Es necesario precisar que la problemática central del presente trabajo de investigación radica en la vulneración a la norma laboral cuando el empleador contrata a un trabajador bajo la modalidad de “trabajador de confianza” sin observar los requisitos establecidos en la norma, pues, esta modalidad contractual es usada para esconder la naturaleza del puesto y ello deja en un estado negativo al trabajador porque es privado de sus verdaderos derechos laborales.

El problema relacionado de contratar (por parte del empleador) a un trabajador bajo una modalidad que no le corresponde por el simple hecho que no cumple los requisitos que exige la norma para ser considerado como tal, puede tener diversas causas, desde la óptica jurídica (causa directa), la rigidez que manifiesta el derecho laboral peruano para el despido, debido a que la estabilidad laboral es un derecho recogido en nuestra constitución, el empleador se ve en la necesidad de buscar una modalidad contractual que le ofrezca flexibilidad para manejar a su antojo y beneficio el despido de sus trabajadores. Desde el punto económico (causa indirecta); encontramos la necesidad del empleador en maximizar los beneficios que le brinda su personal de trabajo y para ellos trata de reducir al máximo los gastos en los que incurre, sin importar que estos gastos comprenden los beneficios que por ley corresponde a un trabajador.

El problema que emerge como consecuencia de lo antes señalado es que esta conducta por parte de los empleadores es repetitiva desde hace mucho tiempo y en muchos de los casos, los trabajadores por desconocimiento, aceptan el despido, no accionan contra los malos empleadores que utilizan la figura del “trabajador de confianza”, sin que, éste cumpla con los requisitos que exige la ley, obteniendo el empleador la ventaja de no reconocer ninguna indemnización por dicho despido.

Una posible solución a la presente problemática es que cuando en el foro judicial se ventilen temas de la misma naturaleza y se haya probado la

conducta negativa del empleador, independientemente de las consecuencias jurídicas en dicho proceso, se debe mediante oficio, poner de conocimiento a Sunafil para una sanción administrativa correspondiente, pues independientemente de la restauración de los derechos laborales del accionante se debe evitar que dicha conducta se repita, ello en merito a que no todos los trabajadores que sufren esta vulneración de sus derechos laborales acuden a sistema judicial.

Respecto al análisis del expediente y las soluciones Jurisdiccionales

Es necesario desarrollar las soluciones por parte de los operadores de justicia, del caso en concreto, porque el mismo es génesis de la problemática del presente trabajo de investigación:

1. El Tercer Juzgado de Trabajo, resuelve en primera instancia en los siguientes términos; declarar fundada la demanda, teniéndose como relación laboral entre las partes procesales un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada y se dispuso que la demandada cumpla con reponer dentro del plazo de cinco días al accionante en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, tomando en consideración los siguientes argumentos; *respecto al cargo de confianza ha quedado determinado en autos, que el demandante en si no tenía un cargo de confianza, pues no estaba en contacto directo con el personal de dirección. Respecto a la carta notarial que el demandado notifica al accionante con el motivo de comunicar el despido, se aprecia que el actor fue notificado de la extinción de su vínculo laboral con fecha 07 de noviembre del 2017; no obstante, de la documental consistente en bitácora de Máquinas y Sistemas que corre de folios 32/33 se aprecia que el demandante laboro el día 08 de noviembre del 2017; y si bien la parte demandada alega que es falso que el actor haya cumplido una jornada laboral y que ante el desconocimiento de la fecha de notificación de la carta notarial, se le permitió el ingreso para que retire sus cosas, no obstante, no acredita lo alegado y estando a la documental referida (bitácora de máquinas y sistemas) donde se aprecia que el actor sí laboro el día 08 de noviembre del 2017, (un día*

después de la extinción de su vínculo laboral); por consiguiente, se tiene que el contrato de trabajo sujeto a modalidad de servicio intermitente se ha desnaturalizado, de conformidad con lo previsto en el inciso a) del artículo 77° del DS 003-97-TR, convirtiéndose en uno de duración indeterminada.

En cuanto a la sentencia de primera instancia, del análisis se corrobora que esta cumple con su parte expositiva, considerativa y resolutive, así mismo, cumple con los requisitos de formalidad que establece la norma adjetiva pertinente.

El razonamiento lógico jurídico en armonía con la fundamentación doctrinal y jurisprudencial expuestos en la sentencia, para declarar fundada la demanda por desnaturalización de contrato y reposición por despido incausado, resulta ser acertada, ello porque se valoró adecuadamente las pruebas que aportaron las parte al proceso laboral, como es; copias del contrato de trabajo, organigrama de la demandada, descriptivo del cargo de mecánico y frigorista, Bitácora de máquinas y sistemas del día 08.11.2017, carta notarial donde se comunica el despido, etc. Como se puede colegir de los hechos el inicio del problema surge con la comunicación del despido mediante carta notarial, a pesar de la notificación el accionante siguió laborando, lo que origino - según el análisis del juzgado- la desnaturalización del contrato por uno de naturaleza temporal indeterminado. También se determinó que el cargo de confianza que alegaba la demandada no cumplía con las exigencias que establece la norma, por eso se establece en la sentencia que el contrato es modal intermitente.

2. El superior en grado luego de analizar la apelación, resuelve confirmar la resolución expedida por el tercer juzgado laboral en la que se declara fundada la demandad interpuesta por Freddy Ronal Sánchez Galarza contra la Corporación Pesquera Inca S.A.C. Tomando en consideración los siguientes fundamentos: el superior en grado considera que del análisis debido de los medios de prueba, han determinado que la

demandada no ha podido acreditar con pruebas objetivas e incontrovertibles que el cargo desempeñado por el accionante es de confianza para terminar con la relación laboral de manera unilateral como ha ocurrido en el presente caso; la carta notarial mediante la cual se da por terminada la relación laboral, supuestamente por retiro de confianza y estando a que la norma laboral ha establecido que para el despido de un trabajador en el régimen privado se necesita de una causa justa, la misa que debe estar contemplada en la ley.

Respecto a las soluciones adoptas en ambas instancias, concuerdo en parte con lo resuelto tanto en primera instancia como en segunda instancia, pues como ya se ha mencionado, el contrato de confianza que habían celebrado no cumplía con los requisitos que exige la norma, por esta razón la corte establece que la relación laboral existente era de un contrato modal intermitente y que por haber laborado un día después de la comunicación del despido se desnaturaliza el vínculo laboral.

V. CONCLUSIONES

1. En nuestro sistema laboral se reconoce la estabilidad laboral en el nivel primario y ello implica que forma parte de nuestros derechos constitucionales y cualquier otro precepto normativo debe sujetarse a los parámetros establecidos en la constitución, este precepto normativo es un obstáculo para los empleadores al momento de contratar a un trabajador, por esta razón acuden a soluciones que les brinden mejores beneficios en dicha relación contractual, debido a ello desnaturalizan los contratos porque tratan de adecuar los mismos a necesidades que no corresponden y requisitos que no cumplen.
2. La doctrina ha establecido que el principio de continuidad emana de la estabilidad laboral, pero este principio se transgrede cuando los empleadores usan la figura del despido en supuestos contractuales que en la realidad no es aplicable porque el contrato no corresponde a la necesidad del puesto. Debido a ello algunos trabajadores aceptan la arbitrariedad y no accionan judicialmente.

VI. RECOMENDACIONES

A los legisladores; se debe establecer mediante un precepto normativo que cuando se dicte sentencia de con este tipo de problemática mediante oficio se envíe copias certificadas a SUNAFIL para la aplicación de una sanción administrativa.

El Estado mediante SUNAFIL debe reforzar la difusión del derecho laboral y crear estratégicamente actividades que estén dirigidas a informar y orientar a los trabajadores de los distintos derechos laborales que les corresponde como tal y así puedan accionar frente a la vulneración de los mismos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, M. (1989). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Universidad Complutense.
- Alva Canales , A. (2016). *Despido Laboral* . Lima - Perú : Gaceta Jurídica .
- Arce, O. (2008). *La Contratación Temporal en el Perú* . Lima : Grijley E.I.R.L. .
- Briones, M. (2006). *Algunas Particularidades en Relación a los Trabajadores de Confianza*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Carrillo Calle , M. (2001). *La Flexibilización del contenido laboral de la Constitución. En Balance de la Reforma Laoral Peruana.* . Lima .
- De Bueno, N. (2000). *Derechos del Trabajador de Confianza* . Mexico: Cámara de Diputado .
- De Lama, L. (2010). *Desnaturalización en las Relaciones Laborales*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Ferrari , F. (1992). *Derecho del Trabajo*. (6° Edición ed., Vol. Volumen II). Buenos Aires : Ediciones Depalma .
- Ferro Delgado , V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú* . Lima : Fondo Editorial .
- Haro Carranza , J. (2013). *Derecho Individual del Trabajo* . Lima: Ediciones Legales .
- Haro, J. (2013). *Derecho Individual de Trabajo*. Ediciones Legales.
- Montoya Melgar , A. (1990). *Derecho del Trabajo*. Marid : Tecnos .
- Neves Mujica , J. (2017). *Introducción al Derecho del Trabajo* . Lima : Fondo Editorial Pucp.
- Ojeda Aviles , A. (2007). *Ajenidad, Dependecia o Control: La Causa del Contrato* . Lima : Derecho PUCP.
- Pasco Bustamante , C. (1996). *Extinción de la Relación Laboral* . Piura : Udep.
- Rivera, A. (2011). *El ABC de Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Rodríguez García , F. (2009). *La Extinción del Contrato de Trabajo. Causales, Requisitos y Consecuencias* . Lima: Gaceta Jurídica .

- Rodríguez, A. (1987). *La Extinción de la Relación Laboral* . Lima: Aele Editorial .
- Rosas Alcántara , J. (2015). *El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional* . Lima - Perú : Gaceta Jurídica S.A. .
- Rosas, J. (2015). *El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lma: Gaceta Jurídica.
- Tovalino Castro , F., & Valderrama Valderrama, R. (2014). *Despido Arbitrario. Nuevos Criterio Jurisprudenciales Sobre su Clasificación* . Lima: Gaceta Jurídica .
- Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima : Gaceta Jurídica S.A.