

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA**  
**POLÍTICA**

**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE DERECHO**



**“Análisis de la desnaturalización de contrato de relación  
laboral en el Expediente Nro. 00051-2014-0-0601-JR-LA-01”**

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título de  
abogado

**AUTOR:**

**BACH. EVER BAZAN NUÑEZ**

ASESOR: Dr. Manuel Ulises Urcia Quispe

Código ORCID: 0000-0003-3965-5904

**CAJAMARCA – PERÚ**

**2022**

PALABRA CLAVE:

Tema	Desnaturalización de contrato
Especialidad	Derecho Laboral
Tema	Contract Denaturation
Especialidad	Labor Law



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

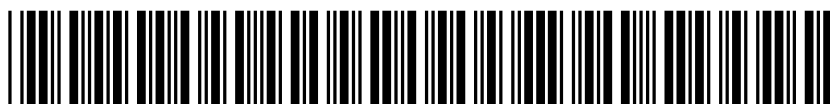
### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Análisis de la desnaturalización de contrato de relación laboral en el Expediente Nro. 00051-2014-0-0601-JR-LA-01”** del (a) estudiante: **BAZAN NUÑEZ EVER**, identificado(a) con **Código N° 2820042001**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 22%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019- USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 2 de Diciembre de 2022

  
  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
Dr. CARLOS URBINA SANJINES  
VICERRECTOR



**NOTA:**

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.



## **I. DEDICATORIA**

A mi familia por su apoyo  
incesante en mi formación  
profesional.

## **II. AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi asesor a y todas las personas que se tomaron un tiempo paraculminar este trabajo con éxito.

<b><u>TITULO</u></b>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<b><u>PALABRAS CLAVES</u></b>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<b><u>DEDICATORIA:</u></b>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<b><u>AGRADECIMIENTO:</u></b>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<b><u>ÍNDICE</u></b>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<b><u>RESUMEN:</u></b>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<b><u>DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA</u></b>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<b><u>MARCO TEÓRICO</u></b>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<b><u>ANÁLISIS DEL PROBLEMA:</u></b>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<b><u>CONCLUSIONES</u></b>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<b><u>RECOMENDACIONES</u></b>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<b><u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u></b>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
<b><u>ANEXOS</u></b>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>

### III. RESUMEN

En el presente trabajo de suficiencia profesional se ha desarrollado un análisis jurídico y crítico del Expediente Judicial No. **00051-2014-0-0601-JR-LA-01**; el cual se ha desarrollado en la corte superior de justicia de Cajamarca-Chota, siendo la pretensión discutida desnaturalización de contrato y despido arbitrario, en donde el demandante es el señor Ebelio Malca Yopla y el demandado es la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, bajo es contexto, se especifica que el problema se ha suscitado en la cortesuperior de justicia de Cajamarca.

La justificación del presente trabajo, es determinar si es que hubo una desnaturalización del contrato modal que celebros el demandante con la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, es decir si existía una simulación o forma fraudulenta de contratación, que evada las normas laborales.

Las situaciones jurídicas que se han visto comprendidas en el desarrollo de este trabajo de suficiencia profesional, es el derecho al trabajo, el derecho a los beneficios laborales, derecho a un trabajo estable, relación laboral, desnaturalización de contrato y la debida motivación, comodeber de los magistrados.

Las conclusiones a las que se ha llegado durante el desarrollo de este trabajo es que no existió una desnaturalización de contrato, pues lo que ocurrió es el vencimiento del contrato modal que se había celebrado, llegando a la conclusión que en el contrato modal si hubo una causa objetiva determinante para su celebración, lo cual conlleva una ausencia dedespido injustificado.

Las recomendaciones propuestas en este trabajo están orientadas los personas que laboran para el estado a que no accionen en contra de estado sin previa justificación.

#### IV. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Nuestra legislación peruana comprende varias modalidades sobre las relaciones laborales, estos nos permiten contratar a determinadas personas para realizar una actividad laboral sujeto a subordinación, remuneración y prestación personal ya sea a plazo determinado o indeterminado,

El contrato de trabajo o la relación laboral se encuentra regulado por la ley de productividad y competitividad laboral decreto supremo 003- 97TR de 27.03.97, este precepto jurídico a su vez regula varias modalidades de relación laboral que se pueden dar entre un trabajador y su empleador.

Dicho ello, **en el presente informe se ha analizado un proceso judicial sobre desnaturalización de contrato modal**, es decir el demandante pretende que se le reconozca un vínculo laboral indeterminado, toda vez que, alega que su contrato de trabajo se ha desnaturalizado, pues no se ha cumplido con las formalidades del contrato modal debido a que no se ha especificado la causa que motivo a la celebración del contrato modal.

Bajo dicho contexto **el problema objeto de análisis** en el presente trabajo de suficiencia profesional ha sido **“Determinar si en los contratos modales se debe de especificar de manera concreta y clara la causa que motiva su celebración”**. Toda vez que, en el presente caso el demandante inicio su relación de trabajo con la demandada mediante un contrato laboral sujeto a modalidad.

**Existe una afectación a las situaciones** jurídicas referidas al derecho de trabajo y, a los beneficios sociales que conlleva este derecho, pues, no se está permitiendo que el trabajador obtenga una estabilidad

laboral dentro de su centro de trabajo, en ese sentido, existe una afectación no solo al derecho de trabajo, sino que además a los beneficios que se estaría dejando de lado por no reconocer su vínculo laboral estable.

La complejidad del problema analizado lo podemos ver en el tipo de derecho que está en discusión, derecho al trabajo, derecho que está reconocido en nuestra legislación como un derecho constitucional, donde el estado debe dar protección especial a fin de que exista un estado de derecho. Además de ello podemos evidenciar una **complejidad** del problema, toda vez que, el derecho al trabajo conlleva al disfrute y goce de beneficios laborales como son, asignación familiar, vacaciones, gratificación, CTS, aportes pensionarios, seguros de salud, retribución por gastos de sepelio, entre otros derechos que acarrea la estabilidad laboral.

Existe una necesidad de solución al problema analizado, toda vez que, es necesario conocer si se debe plasmar un causa clara y concreta para la celebración de un contrato modal, pues, esto permitirá tener una mejor regulación sobre los derechos labores.

## **V. MARCO TEÓRICO:**

### **5.1. CONTRATO LOCACION DE SERVICIOS:**

Contrato en términos generales, se entiende como el acuerdo de voluntades; En consecuencia contrato laboral es el acuerdo de voluntades efectuado entre el empleador y el trabajador.

Además, el contrato de trabajo presenta tres partes sustanciales : la prestación personal, remuneración y subordinación.

Pasamos, a desarrollar sus partes sustanciales:

#### **5.1.1.1. PRESTACIÓN PERSONAL:**

Se refiere a que los servicios a fin de ser de naturaleza laboral, deben ser brindados de modo personal y directo sólo por el trabajador como persona física.

#### **5.1.1.2. REMUNERACIÓN:**

Es la contraprestación, otorgada por parte del empleador, ante los servicios brindados por el trabajador.

#### **5.1.1.3. SUBORDINACIÓN:**

Significa la relación de dependencia laboral del trabajador ante el empleador.

## DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO:

El capítulo VII, del Decreto Supremo Nro. 03-97-TR, señala cuales son los supuestos de desnaturalización, y como efecto de tal desnaturalización, pasan a ser considerados como contratos de duración indeterminada.

## VI. ANÁLISIS DEL PROBLEMA

En este acápite trataremos el análisis del trabajo de suficiencia profesional, así como, el análisis del expediente analizado, en ese sentido pasaremos hacer un análisis al expediente y luego al problema descrito.

### 6.1. ANÁLISIS DEL EXPEDIENTE

#### 6.1.1. DATOS GENERALES DEL EXPEDIENTE

<b>EXPEDIENTE Nro.</b>	00051-2014-0-0601-JR-LA-01
<b>DISTRITO JUDICIAL</b>	Cajamarca
<b>PROCESO</b>	Proceso Ordinario Laboral
<b>MATERIA</b>	Desnaturalización de contrato Y Despido Arbitrario
<b>DEMANDANTE</b>	Ebelio Malca Yopla
<b>DEMANDADO</b>	Corte Superior de justicia de Cajamarca
<b>PRIMERA INSTANCIA:</b>	
<b>JUZGADO :</b>	Juzgado Especializado en lo Civil de Chota
<b>JUEZ</b>	Gisella Maritza Coronado Castro
<b>SECRETARIO</b>	Marina Mestanza Mantilla
<b>SEGUNDA INSTANCIA</b>	
<b>SALA CIVIL</b>	Sala Mixta de Apelaciones de Chota de la Corte Superior de Justicia
<b>INTEGRANTES</b>	Diaz Vargas Araujo Zelada López Díaz.

<b>CASACIÓN</b>	Arévalo Vela Yrivarren Fallaque Rodas Ramírez De la Rosa Bedriñana Malca Guaylupo
-----------------	---

## **6.1.2. EL PROCESO EN PRIMERA INSTANCIA:**

### **6.1.2.1. SÍNTESIS DE LA DEMANDA:**

En la fecha 11 de julio de 2014, el señor Ebelio Malca Yopla comparece a la Corte Superior de Justicia de Cajamarca -Chota, e interpone demanda de desnaturalización de contrato y despido arbitrario contra la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, solicitando se deje sin efecto el despido arbitrario producido el 30 de junio de 2014 y, que se declare la desnaturalización del contrato modal que celebros y que se reconozca el referido contrato a plazo indeterminado, así como su reposición en el puesto que venía desempeñando.

#### **6.1.2.1.1. ANÁLISIS DE LA DEMANDA:**

En cuanto al escrito de demanda del actor, en el presente caso en concreto se cumple los requisitos de ley, estipulados por los artículos 130°, 424° y 425° del código procesal civil.

#### **6.1.2.2. SÍNTESIS DEL AUTO ADMISORIO DE DEMANDA:**

Por resolución número 01 de fecha 23.07.2014, el **Juzgado Especializado Laboral de Cajamarca** resuelve **admitir a trámite la demanda en la vía del Proceso Ordinario Laboral**, interpuesta por el demandante, sobre Desnaturalización de Contrato y despido arbitrario, en contra de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca;

#### **ANÁLISIS DEL AUTO ADMISORIO DE DEMANDA:**

Por auto se admite la demanda, el Juez en la misma resolución, deberá correr traslado y señalar fecha para la realización de la Audiencia de Conciliación, ello en base al literal b) del artículo 42° de La Nueva Ley Procesal del Trabajo.

#### **SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA:**

La contestación de la demanda fue con fecha 09.09. 2014, solicitando se declare infundada o improcedente.

#### **ANÁLISIS DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA:**

En la contestación de demanda, no se ha pronunciado sobre cada uno de los hechos expuestos en la demanda, aceptando

que en efecto el demandante laboró para la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, y negando que se haya producido una desnaturalización de contrato del accionante.

#### **6.1.2.3. SÍNTESIS DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:**

En el acta de registro de la Audiencia de Conciliación no llegan a acuerdo conciliatorio ; luego se fijan las pretensiones materia de juicio y por último se solicita a la representante de la entidad demandada que presente el escrito de contestación de demanda el mismo que soporta el juicio de admisibilidad y procedencia.

#### **ANÁLISIS DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION:**

Ambas partes, acudieron a la audiencia de conciliación, no se llegó a acuerdo conciliatorio; habiendo el representante de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca presentado escrito de contestación de demanda.

#### **6.1.2.4. SÍNTESIS DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:**

Según acta de registro de Audiencia de Juzgamiento, se aprecia que se realiza la confrontación de posiciones, luego se realizó la actuación probatoria, y alegatos finales, etapas que

han quedado registrados en audio y video, reservándose el fallo de la sentencia.

#### ANÁLISIS DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

Audiencia inició con acreditación de las partes, y sus abogados defensores. Además se realizó la etapa de confrontación de posiciones entre ambas partes.

Referente a la etapa de actuación probatoria; se admitieron medios probatorios que luego fueron actuados y se incorporaron medios probatorios presentados por la entidad demandada en su contestación de demanda, llegando a ser admitidos y actuados.

#### 6.1.2.5. SÍNTESIS DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

Por Resolución Número Seis, de fecha 26 de enero de 2015, el Juez del primer juzgado especializado laboral de Cajamarca, resuelve declarar **FUNDADA** la demanda planteada por EBELIO YOPLA MALCA contra la **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAJAMARCA**, sobre **DESANATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO**, ordenando que la **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAJAMARCA CUMPLA CON REINCORPORAR** a la planilla de remuneraciones de trabajadores a plazo indeterminado, en el puesto que

venía ocupando hasta antes de su despido; o en otro puesto similar o equivalente.

#### **ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

En el presente caso se observa el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y artículos 122° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria. Además, en su parte expositiva, considerativa y resolutoria se ajusta conforme a ley. También, se ha observado el cumplimiento del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales.

#### **6.1.2.6. SÍNTESIS DEL ESCRITO DE APELACIÓN:**

La parte demandada apelo la Sentencia de autos ante el Superior Jerárquico dentro del plazo de Ley.

#### **6.1.2.6.1. ANÁLISIS DEL ESCRITO DE APELACIÓN:**

El escrito de apelación contra la sentencia de autos, fue ha sido presentado dentro del plazo de ley .

Asimismo, se cumplió con indicar el agravio; se cumplio con fundamentar la apelación, indicando los errores de hecho y

derecho en los que habría incurrido la impugnada.

## **EL PROCESO EN SEGUNDA INSTANCIA**

### **6.1.2.7. SÍNTESIS DE LA SENTENCIA DE VISTA:**

En el presente caso, se constato que no ha existido desnaturalización de la contratación de duración determinada, no se ha probado que el actor haya ingresado a laborar por concurso público de méritos.

Por ello se **REVOCO LA SENTENCIA APELADA**, contenida en la resolución número seis, de fecha 26 de enero de 2015, que declara fundada la demanda y, **REFORMÁNDOLA, DECLARA INFUNDADA LA DEMANDA** interpuesta por el demandante, contra la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, sobre desnaturalización de contratomodal y reposición; sin costas ni costos

### **ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE VISTA:**

La sentencia de vista **REVOCA LA SENTENCIA APELADA**, que declara fundada la interpuesta por **EBELIO MALCA YOPLA** sobre desnaturalización de contrato de trabajo.

### **6.1.2.8. SÍNTESIS DE LA SENTENCIA DE CASACIÓN:**

Esta casación resolvió declarar fundada en parte el recurso de Casación interpuesto por Ebelio Malca Yopla, con la cual Revocaron la Sentencia

Apelada de fecha 26 de enero de 2015, y reformándola declararon improcedente y confirmaron en lo demás que contiene y dispusieron que el juez de la causa reconduzca el proceso para que el actor solicite la indemnización que corresponda .

#### ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE CASACIÓN:

Esta solo reconoce indemnización por despido arbitrario, toda vez que, para tener la condición de trabajador a plazo indeterminado se debe haber ingresado teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la Ley No. 28175, Ley Marco del Empleo Público.

#### 6.2. ANÁLISIS DEL PROBLEMA:

Habiendo hecho un análisis lógico jurídico a los actos procesales más relevantes e importantes del proceso laboral Nro. 00051-2014-0-0601-JR-LA-01 y, habiendo conceptualizado el problema objeto de análisis de la siguiente manera **“Determinar si en los contratos modales se debe de especificar de manera concreta y clara la causa que motiva su celebración”**, en ese sentido diremos lo siguiente.

En principio indicamos lo siguiente no existe actualmente en nuestra sociedad una regulación laboral estable y solida que proteja los derechos laborales de los trabajadores, toda vez que, 1) existen modalidades de contratación que impiden o limitan que un trabajador

adquiera una estabilidad laboral, y que goce de sus derechos laborales ii) por otro lado, no existe una unificación o concentración de las normas laborales, en un solo cuerpo normativo, estas normas se encuentran por separado, esto hace que, existan conflictos normativos, impidiendo así una buena regulación laboral en nuestro país.

Además, precisamos que para la celebración de contratos de trabajo modal debe expresarse claramente la causa objetiva del contrato a celebrarse, puesto que, de no ser así, se debería contratar un trabajo siguiendo los lineamientos establecidos en la Ley No. 28175, Ley Marco del Empleo Público, ya que de lo contrario se estaría desnaturalizando un contrato.

Habiendo expresado ello, proponemos como posibles soluciones a esta problemática lo siguiente: Reforma a la legislación laboral, con el fin de crear i) un texto legal, unitario, ordenado, sistematizado sobre los derechos y obligaciones que tienen tanto el trabajador como el empleador dentro de una relación laboral, bajo la denominación *Código Laboral*, así como las formas de contratación laboral y sus requisitos de validez ii) además de ello, la emisión del código procesal laboral, con el fin de garantizar a la ciudadanía una mejor atención jurídica en conflictos laborales que sea más eficaz y eficiente; y por último la emisión de un precedente vinculante que establezca que frente a cualquier conflicto que surja entre la relación laboral entre un trabajador y su empleador sea la modalidad que tenga, prime el principio *in dubio pro operario*.

En cuanto a estas posibles soluciones que hemos planteado indicamos que estas se encuentran sustentadas por la doctrina y la jurisprudencia, esto en el sentido de que la doctrina es de la idea que se debe recoger toda la legislación laboral en un solo cuerpo o texto normativo, por otra parte, en cuanto a la emisión de un precedente vinculante, expresamos que existe precedentes no vinculantes que han adoptado el

indebido pro operario en la mayoría de casos puestos a la competencia jurisdiccional.

## **VII. CONCLUSIONES**

Luego de conceptualizado el problema objeto de análisis, haber realizado el marco teórico y analizado el expediente en su tramitación y luego de haber planteado algunas soluciones al problema; indicamos que se ha llegado a las siguientes conclusiones.

Actualmente existe problemas en cuanto a la legislación laboral, pues los derechos de los trabajadores se encuentran recogidos en varias normatividades, lo cual hace que el trabajador desconozca de que derechos goza dentro de una relación laboral.

Además de ello, el tener varias normas que regulan el derecho laboral conlleva a tener en ocasiones un conflicto normativo, lo cual es perjudicial para el trabajador, pues al querer plantear alguna acción en contra de su empleador, está se va a valer para hacer extenso el proceso que resguarde su derecho.

En ese sentido también se llegó a la conclusión que no existe una regulación laboral sólida y estable que permita garantizar una buena relación laboral entre trabajador y empleador, limitando al trabajador a que no obtenga una estabilidad laboral y no goce de sus derechos laborales.

Otra de las conclusiones que se llego y bajo el contexto anterior es que existe la necesidad de una reforma a la legislación laboral con el fin de obtener un cuerpo normativo unitario, ordenado y sistematizado que comprenda los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empleadores.

Así también debe haber una reforma en el procedimiento laboral, es decir la creación de un código procesal laboral que garantice la existencia de un proceso laboral eficiente y eficaz que permita a la ciudadanía a tener una buena atención al momento de proteger sus derechos laborales.

Otra de las conclusiones a las que se llegó es que se emita un precedente vinculante que unifique criterios en pro del trabajador, es quiere decir que el precedente establezca que frente a cualquier conflicto en una relación laboral debe primar el principio in dubio pro operario.

## **VIII. RECOMENDACIONES**

Una de las recomendaciones está orientada al poder legislativo, exhortándoles a que tengan mayor preocupación por los derechos laborales en nuestro país, toda vez que, es un derecho regulado por nuestra constitución, en ese sentido se les recomienda a que forme un equipo especializado para realizar un proyecto sobre la reforma de legislación laboral.

Por otro lado, se hace una recomendación al ministerio de trabajo y promoción del empleo, para que de igual caso forme una comisión especializada para la realización de un proyecto de reforma sobre la legislación laboral en nuestro país.

Otra de las recomendaciones está orientada para los especialistas en materia laboral, exhortándoles a que formen parte de los equipos especializados para realizar el proyecto de reforma laboral

También se hace una recomendación de suma importancia a la corte superior de justicia, para la unificación de criterios, emisión de precedentes vinculantes que establezcan que frente a cualquier conflicto en una relación laboral prime el principio in dubio pro operario.

## **IX. BIBLIOGRAFÍA:**

### **LIBROS:**

LEÓN PASTOR Ricardo; Academia de la Magistratura, Manual de Redacción de Resoluciones Judiciales, Primera Edición, julio 2008, Lima- Perú, pág. 15.

TOLEDO TORIBIO, Omar, La Casación Laboral-Análisis Doctrinario y Jurisprudencial, Gaceta Jurídica S.A., Primera Edición, abril 2019, Lima-Perú, Pág. 19.

GONZÁLES RAMÍREZ, Luis Álvaro, El contrato de Trabajo y sus Modalidades, Gaceta Jurídica. Primera Edición, abril 2016-Lima-Perú. Pág.19

ALVA CANALES, A. (2016). DESPIDO LABORAL. GACETA JURÍDICA, 11.

### **JURISPRUDENCIA:**

EXP. Nro. 4196-2004/TC, fundamento 6.

CAS. Nro. 3189-2012-Lima. V Pleno Casatorio. Introducción 1.

CAS. LAB. Nro. 915-2018:

CAS. LAB. Nro. 21121-2016, Lima,

CAS. Nro. 208-2005, PASCO

STC Nro. 0206-2005-PA/TC caso Baylon

CAS. 3442-2014-Lambayeque, El peruano, 02-05-2016, C. 2do, P. 76141.

CAS. Nro. 2402-2012-Lambayeque- VI pleno Casatorio.  
Considerando 39.

STC Nro. 3533-2003 AA/TC, Fundamento 2

STC Nro. 639-2005-PA/TC Fundamento 3 STC

Nro. 1875-2004 AA/TC

CASO EUSEBIO LLANOS, Exp. Nro. 976-2001-AA/TC (TRIBUNAL  
CONSTITUCIONAL 13 de MARZO de 2003).

WEB

<https://legis.pe/pautas-corte-suprema-homologacion-remuneraciones/>

<https://legis.pe/pautas-corte-suprema-homologacion-remuneraciones/>. (s.f.).