

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**  
**Escuela Académico de Derecho**



**Tesis**

**Análisis del acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización  
de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo  
Chanchamayo 2020.**

**Para optar el Título Profesional de Abogado en Derecho y Ciencias Políticas**

**Autores:**

Bach. Luis Enrique Flores Arias  
Bach. Isabel Herlinda Yáñez Romero.

**Asesor:**

Abog. Edith Chachi Vicuña

**Línea de investigación institucional:**

Desarrollo humano y derechos

**Fecha de inicio** : 11 de Enero 2020

**Fecha de culminación:** 30 de Julio 2020.

**Chanchamayo – Peru  
2020**

# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

## FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

### TESIS

**Análisis del acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el Juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020.**

#### **PRESENTADO POR:**

Bach. Luis Enrique Flores Arias  
Bach. Isabel Herlinda Yáñez Romero.

#### **PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

Abogado en Derecho y Ciencias Políticas

#### **APROBADO POR EL SIGUIENTE JURADO:**

PRESIDENTE

.....

Grado Nombres y Apellidos

PRIMER  
MIEMBRO

.....

Grado Nombres y Apellidos

SEGUNDO  
MIEMBRO

.....

Grado Nombres y Apellidos

TERCER  
MIEMBRO

.....

Grado Nombres y Apellidos

Chanchamayo, ..... de ..... del 2020

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis en primer lugar a mi señora madre Herlinda, guiándome por el camino de la vida con sabiduría y por su vocación de pedagoga e incidir constantemente en escalar cúspides para alcanzar logros académicos. Asimismo, lo dedico a mi señora esposa Verónica por su cariño, amor y ayuda incondicional, a mis hijos Piero, Luana y André.

**Luis**

El presente trabajo va dedicado con todo mi amor y afecto a mi amada madre, quien me motivo a ser constante para lograr mis metas.

A mis hijos, gracias por su comprensión porque son la motivación de mi vida.

**Isabel**

## **Agradecimientos**

A Dios nuestro creador, por darnos salud y vida, asimismo queremos hacer sentir nuestro profundo agradecimiento al Poder Judicial, institución que hizo cumplir nuestros sueños de ser estudiosos del derecho y de las ciencias políticas, por los años de enseñanza, en cursos, seminarios, talleres, diplomados y otros estudios que coadyuvaron a enriquecer nuestros conocimientos en el mundo de las ciencias Jurídicas.

Agradecer a nuestros hermanos por sus consejos e insistencias, de no rendirnos en alcanzar nuestros sueños y metas.

**Luis e Isabel**

## INTRODUCCION

En la ciudad de la Merced – Chanchamayo, siendo la provincia de la selva central, que cuenta con el único Juzgado de trabajo (juzgado especializado en materia laboral – primera instancia), nos encontramos con un problema de cual ha llamado muy seriamente nuestra atención, en cuanto se refiere a los fallos emitidos por el Juzgado Especializado de trabajo, en el cual nos encontramos cuantiosos casos de desnaturalización de contratos laborales, existiendo demandas en su mayoría, los distintos organismos de Estado y Empresas privadas como son; Red salud de Chanchamayo (DIRESA), Provias Nacional Junín, (Ministerio de Transportes), FONCODES, INRENA, DEVIDA, Proyecto especial Pichis Palcazu, SERFOR (Mins. De Agricultura), entre otros y los gobiernos locales como son; Vitoc, Monobamba (por pertenecer judicialmente al distrito de la selva central), San Ramon, Chanchamayo, Perene, San Luis de Shuaro y Pichanaki, siendo este último, el que cuenta con la mayor carga procesal de los últimos años, entonces que es lo que está sucediendo en este órgano jurisdiccional, porque se está dando aquella cantidad significativa en cuanto a la materia sobre desnaturalización de contratos laborales, es decir la carga procesal se incrementa considerablemente.

Teniendo como base el problema planteado líneas arriba, ambicionamos determinar y conocer ¿Cuáles son los criterios que determinan el acto resolutorio de las Sentencias Judiciales por desnaturalización de contratos laborales en el año 2020?, teniendo como objetivo principal, el de describir cuales son los criterios que determinan el acto resolutorio en las sentencias emitidas por este juzgado en la desnaturalización en contratos laborales en el año 2020.

En cuanto a la metodología que empleamos, se trata de una investigación científica cuantitativa, de nivel descriptivo y de diseño descriptivo simple, por ser observacional y contar con una sola variable que no se va a manipular, en el cual la investigación constara en la observación de las sentencias judiciales (documentos) del juzgado de trabajo de la provincia de Chanchamayo, con la finalidad de determinar cuáles son los criterios del juzgador al momento de emitir sus sentencias en cuanto a la desnaturalización de los contratos de trabajo.

El trabajo de investigación está estructurado en cinco capítulos; empezando por el capítulo I. El planteamiento del problema, que tiene como contenido: la descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, formulación del problema, justificación de la investigación, objetivos de la investigación. Capítulo II que tiene como contenido, marco teórico de la investigación; antecedentes, bases teóricas, marco conceptual, III Hipótesis en el cual no contamos con una hipótesis, por ser un trabajo descriptivo simple, Capítulo IV Metodología de la investigación que contiene; método científico, tipo de investigación, nivel de Investigación, Diseño de la investigación, Población, Muestra y Muestreo, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y las técnicas de procesamiento de datos y análisis de datos, y los demás aspectos éticos de la presente investigación, en el capítulo V contamos con la discusión y descripción de resultados, conclusiones, recomendaciones. Y finalizamos con las referencias bibliográficas y los anexos adjuntos.

Los Autores.

## CONTENIDO

<b>PAGINAS DE JURADO</b>	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>INTRODUCCION</b>	<b>v</b>
<b>CONTENIDO</b>	<b>vii</b>
<b>CONTENIDO DE TABLAS</b>	<b>xiii</b>
<b>CONTENIDO DE FIGURAS</b>	<b>xiv</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAC</b>	<b>xvii</b>
<b>CAPITULO I</b> .....	<b>19</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>19</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	<b>19</b>
1.2. Delimitación del problema. ....	<b>28</b>
1.2.1 Delimitación espacial.....	<b>28</b>
1.2.2 Delimitación Temporal .....	<b>29</b>
1.3.1. Problema general .....	<b>29</b>

1.3.2. Problemas específicos.....	29
1.4. Justificación de la investigación .....	29
1.4.1. Justificación Social .....	29
1.4.2 Justificación Teórica .....	32
1.4.3. Justificación Metodológica .....	33
1.5.Objetivos de la investigación.....	34
1.5.1.Objetivo general.....	34
1.5.2.Objetivos específicos .....	34
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>35</b>
<b>MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION .....</b>	<b>35</b>
2.1. Antecedentes.....	35
2.1.1. Antecedentes internacionales: .....	35
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	41
2.2. Bases teóricas .....	47
2.2.1. Acto resolutivo de las sentencias judiciales por desnaturalización de contratos de trabajo.....	47
Acto resolutivo.....	47
Sentencias Judiciales.....	48
Desnaturalización de contrato de trabajo.....	51
Desnaturalización de los contratos civiles.....	52



Desnaturalización de contratos de servicio específico.	53
Desnaturalización de los contratos modales.	54
b). Teoría de la variable (jurisprudencia y doctrina)	56
Acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de contratos de trabajo.	56
Doctrina y Jurisprudencia.	57
Definición del Contrato de trabajo.	57
Expediente No 3683-2012-AA/TC.	58
Expediente No 4598-2008-AA/TC.	59
Expediente No 4286-2012-AA/TC.	59
Expediente No 10712-2014-CAS.	59
Expediente No 11169-CAS.	60
Marco legal	60
c). Dimensiones de la variable.	61
Sentencias Fundadas por desnaturalización de contratos de trabajo.	61
Sentencias Infundadas por desnaturalización de contratos de trabajo.	63
2.3. Marco conceptual	64
2.3.1. Acto resolutivo de las sentencias Judiciales por desnaturalización de contratos de trabajo.....	64
Desnaturalización de contrato de trabajo.	65
2.3.2. Dimensiones de la variable.....	66

a). Sentencias <i>Fundadas</i> por desnaturalización de contratos laborales	66
b). Sentencias <i>Infundadas</i> por desnaturalización de contratos laborales	67
<b>CAPÍTULO III</b> .....	68
HIPOTESIS.....	68
3.1. HIPOTESIS.....	68
3.1.1 Hipótesis General .....	68
3.2 Hipótesis Especifica.....	68
3.3 Variable .....	68
<b>CAPITULO IV</b> .....	73
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	73
4.1. Métodos generales de la investigación.....	73
4.1.1. Método científico.....	73
4.1.2. Métodos Específicos.....	73
Método Deductivo	73
Método Analítico	74
4.1.3.- Tipo de Investigación .....	75
4.3. Nivel de Investigación.....	76
4.4. Diseño de Investigación .....	77
4.5. Población y Muestra.....	77
4.5.1. Población .....	77

4.5.2 Muestra .....	79
4.5.3. Muestreo .....	79
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	81
4.6.1 Técnica.....	81
4.6.2. Instrumento.....	81
4.7 Técnicas de procedimiento y análisis de datos.....	83
4.8. Aspectos éticos de la investigación. ....	83
5.1. Descripción de Resultados .....	85
5.2. Resultados descriptivos de la variable.....	86
5.2.1. Dimensión 1 (presentar tabla y gráfico) .....	88
5.2.2. Dimensión 2 (presentar tabla y gráfico) .....	90
5.3. Análisis y discusión de resultados.....	92
5.4. Consecuencias y su proyección futura de investigación. <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
CONCLUSIONES .....	98
RECOMENDACIONES.....	102
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>105</b>
Anexos: 01 Matriz de consistencia. ....	110
Anexo No 2: Matriz de operacionalización de la variable. ....	114
Anexo No 3: Matriz de Operacionalización del instrumento.....	117

Anexo No 04 – Instrumento de Investigación.....	120
Anexo N° 05 - Juicio de Expertos.....	123
Anexo N° 06-Data de procesamiento de datos.....	126
Anexo N° 07 Consentimiento informado.....	129
Anexo N° 08 – Fotos de la Aplicación del instrumento.....	133

**CONTENIDO DE TABLAS**

<b>TABLA N°1 Matriz de operacionalidad.....</b>	<b>69</b>
<b>TABLA N°2 Población.....</b>	<b>.78</b>
<b>TABLA N°3 Muestreo.....</b>	<b>80</b>
<b>TABLA N°4 Ficha de validacion .....</b>	<b>85</b>
<b>TABLA N°5 Tabla de valores de variable.....</b>	<b>89</b>
<b>TABLA N°6 Tabla de valores de la primera dimensión.....</b>	<b>91</b>
<b>TABLA N°7 Tabla de valores de la segunda dimensión.....</b>	<b>93</b>

**CONTENIDO DE FIGURAS**

<b>FIGURA N°1</b>	<b>Supuesto de la desnaturalizacion de contratos de trabajo</b>	<b>20</b>
<b>FIGURA N° 2</b>	<b>Regimenes laborales del Peru</b>	<b>28</b>
<b>FIGURA N° 3</b>	<b>Contratos sujetos a modalidad</b>	<b>55</b>
<b>FIGURA N° 4</b>	<b>Categorizacion de la Desnaturalizacion de contratos</b>	<b>88</b>
<b>FIGURA N° 5</b>	<b>Categorizacion de las Sentencias fundadas</b>	<b>90</b>
<b>FIGURA N° 6</b>	<b>Categorizacion de las Sentencias infundadas</b>	<b>92</b>

## RESUMEN

El trabajo nuestro de investigación inicia del problema: ¿Cuáles son los criterios que determinan el acto resolutorio de las sentencias judiciales por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo chanchamayo en el año 2020?, teniendo como objetivo general: Describir los criterios que determinan el acto resolutorio de las sentencias judiciales por desnaturalización en los contratos laborales, en el juzgado especializado de trabajo chanchamayo en el año 2020. Con la finalidad de describir los criterios que tuvo el juzgador laboral, para declarar fundadas e infundadas las sentencias judiciales por desnaturalización de contratos laborales, teniendo el problema planteado, existe esta controversia en las diferentes entidades u organismos de estado, el cual vienen generando carga procesal excesiva en dicha materia, ya que la legislación laboral vigente, cuenta con normativas laborales bastante claras, bajo el amparo del decreto Supremo 003-97-TR, y con la finalidad de suscribir contratos con las entidades señaladas líneas arriba. Utilizamos una investigación científica cuantitativa, de nivel y diseño descriptivo simple, por ser observacional y contar con una sola variable que no se manipula, nuestra muestra y población esta seleccionada convenientemente en las 110 sentencias emitidas por el juzgado laboral, en desnaturalización de contratos de trabajo, contando con 97 sentencias fundadas y 13 sentencias infundadas emitidas en el año 2019. Los resultados se obtuvieron mediante una guía de análisis el cual nos permitió determinar los criterios que utilizo el magistrado para determinar una decisión (fallo) en las sentencias, contando con dicho instrumento por ser dicotómico, se evalúa con la prueba KR-20, el cual valora respuestas dicotómicas la cual tuvo 38 preguntas para sus dos

dimensiones y se midió la escala nominal, la prueba en su conjunto arrojó un valor de 0-740, superior al mínimo permisible de 0.70 exigible para su validez.

Se concluyó que si existe desnaturalización de contratos de trabajo en las entidades y organismos de estado con un mediano índice de 52.7% de sentencias desnaturalizados por aquellos supuestos del artículo 77° del D.S. 003-97-TR, un alto índice de unidades observadas de 38.2% de sentencias fundadas, aplicando el principio de la primacía de la realidad y finalmente y 9.1% de sentencias infundadas en otros supuestos que la ley laboral no se ajustó a cada caso en particular.

Finalmente recomendamos: En primer lugar, contar con un profesional idóneo al cargo (*jefe de recursos humanos*), es decir debe de estar, debidamente capacitado y con un perfil académico en materia laboral. En segundo lugar, recomendamos la creación de un proyecto de ley, en el cual se establezca un perfil académico en el CAP de las instituciones u organismos de estado, que debe de cumplir un jefe o gerente del área de Recursos Humanos. Y por último recomendamos una junta nacional de jueces (*Pleno jurisdiccional en materia laboral*), donde se determine los criterios uniformes en cuanto a la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad.

**Palabra clave: Desnaturalización, Sentencias, primacía de la realidad, contratos laborales.**



## ABSTRACT

Our research work begins with the problem: What are the criteria that determine the operative act of judicial sentences for denaturing labor contracts in the specialized labor court of Chanchamayo in 2020 ?, having as general objective: Describe the criteria that They determine the operative act of the judicial sentences for denaturation in the labor contracts, in the specialized labor court of Chanchamayo in 2020. In order to describe the criteria that the labor judge had, to declare the judicial sentences for denaturation founded and unfounded of labor contracts, having the problem posed, there is this controversy in the different entities or state agencies, which have been generating an excessive procedural burden in this matter, since the current labor legislation has quite clear labor regulations, under the protection of the Supreme decree 003-97-TR, and with the fine lity to sign contracts with the entities indicated above. We use a quantitative scientific research, of level and simple descriptive design, for being observational and having a single variable that was not manipulated, our sample and population is conveniently selected in the 110 sentences issued by the labor court, in denaturing employment contracts , with 97 founded sentences and 13 unfounded sentences issued in 2019. The results were obtained through an analysis guide which allowed us to determine the criteria that the magistrate used to determine a decision (ruling) in the sentences, counting on said instrument being dichotomous, it is evaluated with the KR-20 test, which assesses dichotomous responses which had 38 questions for its two dimensions and the nominal scale was measured, the test as a whole gave a value of 0.740, higher than minimum allowable of 0.70 required for its validity.

It was concluded that if there is denaturation of employment contracts in state entities and agencies with a median rate of 52.7% of sentences denatured by those assumptions of article 77 of the D.S. 003-97-TR, a high rate of observed units of 38.2% of founded sentences, applying the principle of the primacy of reality and finally and 9.1% of unfounded sentences in other assumptions that the labor law was not adjusted to each case in particular.

Finally, we recommend: First, to have a suitable professional in charge (head of human resources), that is, you must be, duly trained and with an academic profile in labor matters. Secondly, we recommend the creation of a bill, which establishes an academic profile in the CAP of state institutions or agencies, which must be fulfilled by a head or manager of the Human Resources area. And finally, we recommend a national board of judges (plenary session on labor matters), where the uniform criteria for denaturing employment contracts subject to the modality are determined.

**Key word: Denaturation, Sentences, primacy of reality, employment contract**

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1.Descripcion de la realidad problemática

Puesto que así lo señala Vilchez (2008) la creciente importancia del derecho laboral a tomado fuerza en estos últimos años, con abundantes pronunciamientos (fallos) que emitió la Corte Suprema, con referencia aquella protección al derecho de trabajo y su estabilidad, entonces aquí nos encontramos con un problema que se viene generando con la estabilidad laboral y su debida protección amparado en la Constitución Política, con los procesos de Desnaturalización de las contratas laborales poniendo profundo énfasis a los fallos recaídas en cuanto a esta materia.

La Desnaturalización de contratos de trabajo, en la Administracion Pública sujetos a sus distintas modalidades.

Que entendemos por Desnaturalización de un contrato de trabajo, la doctrina ha señalado de manera muy clara que se trata de una alteracion o mutución de lo que sucede en la realidad, es decir, sí un trabajador lo contratan para realizar una determinada labor “X” y este terminada efectuando labores “Y”, o cuando las labores a realizar determinan en el contrato acciones especificas y este realiza otras contrarias al contrato, o que el trabajador continua laborando una vez culminada las labores en dicho contrato y otros supuestos que la normatividad señala, depediendo de las circunstancias que suceden en la realidad: existe un gran problema hoy en día cuando hablamos de contratos de trabajo, y su consecuente desnaturalización, ya que esta problemática recae sobre la mayoría de

Entidades y Organismos de Estado, generando que estos aumenten los presupuestos año tras año, perjudicando así al Estado Peruano.

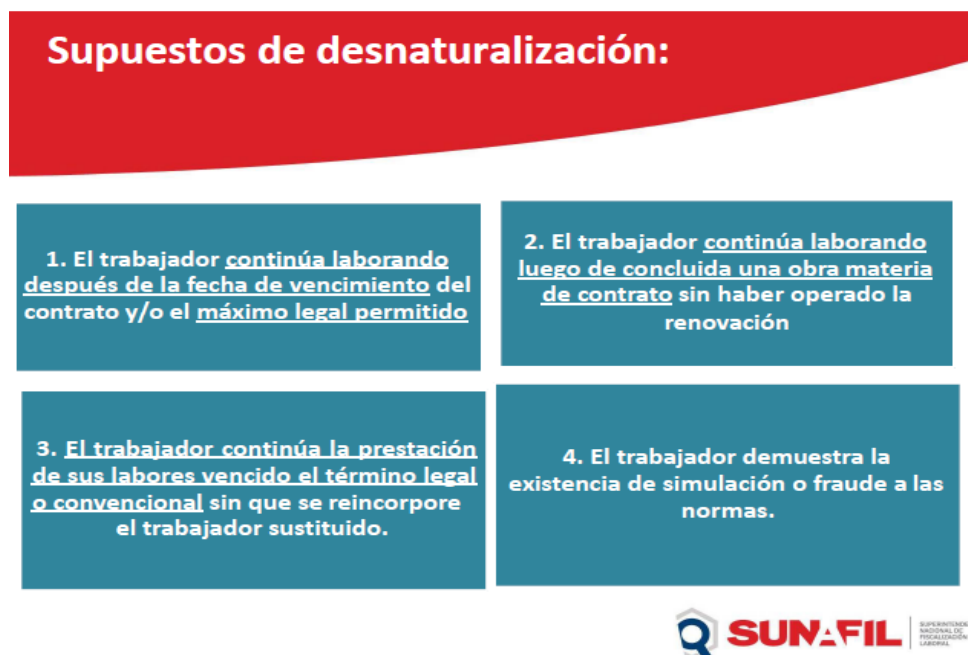


Figura No 1. Supuestos de la Desnaturalización del contrato de trabajo.

Fuente: SUNAFIL (2018, p. 12) proyecto de ley N° 2725-2017-CR.

La presente figura determina los supuestos que nuestra legislación vigente determina en cuanto a la desnaturalización de los contratos de trabajo, es decir, las causas que sobrevienen dependiendo de la modalidad contractual y los supuestos que la norma lo señala, así como la aplicación de los principios del derecho laboral, a fin de salvaguardar aquellos derechos reconocidos por la Carta Magna.

La Organización Internacional del Trabajo (2019) en promoción de la armonía y de Igualdad Social; en su revista publicada en el año dos mil nueve, ha conmemorado por los 100 años en su publicación por aniversario, haciendo referencia de una breve reseña histórica pasando por varios acontecimientos importantes y trascendentales a lo largo del

camino, la lucha constante por el derecho al trabajo, la dignidad humana, igualdad de género, para contribuir el desarrollo económico, social, industrial y demás; de diversos países que forman parte de dicha organización OIT.

Teniendo en cuenta que aún existe un trabajo titánico con respecto al trabajo infantil, pese a que esta práctica está prohibida aún se viene dando en diversos países, teniendo como mayor influencia África, China y seguida de Sud América, incluido el Perú, contando con un 24% de niños trabajando en las calles o un lugares clandestinos como son: la minería informal, la agricultura, el pastoreo de ganados, venta de productos en la calle y lo peor de todo, muchos de ellos son obligados a prostituirse bajo la mano de mafias clandestinas que incurran en este delito.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017), conforme al análisis del veredicto del juicio laboral seguidos por el Sr. Del Campo contra el Estado Peruano, fallo que fue pronunciada el 30 de agosto del año dos mil diecisiete; sobre despido arbitrario. Hicimos un breve análisis, ya que la Empresa Ceper-Pirelli S.A. llegó a vulnerar los siguientes derechos constitucionales como: la libertad de opinión, libertad laboral, libertad sindical y su libertad de expresión, mediante un despido “Ilegal e injustificado” alegando que fue una grave violación a su independencia de sentir y propagación de sus ideales que garantizó el marco constitucional, teniendo en cuenta que el señor del Campo, contaba con el cargo de máximo representante de los comuneros y conformaba ser integrante del Directorio (*Compañía demandante Ceper\_Pirelli S.A.*).

El Sr. Lagos presenta su demanda en el Juzgado de Trabajo de Lima, en la cual le dan la razón a su peticorio, argumentando que su despido fue “Ilegal e Injustificado”; empero la Empresa Ceper-Pirelli S.A. interpuso el recurso de apelación, ante el Segundo Tribunal

de Trabajo (Lima). Este Tribunal se pronuncia y emite su fallo, dando la razón a la Empresa apelante, alegando que su despido es legal y justificado (*Por trasgredir las normas de la empresa y divulgar información errónea hacia la comunidad y la prensa utilizando de manera ilegal el cargo que ostentaba dicho dirigente*), luego de ello el señor Lagos, presenta el recurso de queja, y el recurso de revisión, en la misma Sala, siendo denegado ambos recursos, después de batallar por años en la misma Sala presentando recursos y alzando las voz de protesta, finalmente presenta una demanda Constitucional de Amparo en el cual deviene de improcedente.

Que después de años de litigio, pudo finalmente desarchivar su proceso y remitir a otras instancias, lo que él consideraba fue un abuso y el no reconocimiento de sus derechos constitucionales, ante la Corte I. DD. HH, que finalmente le dio la razón considerando los siguientes argumentos: Que el Gobierno Peruano, es responsable solidario por la trasgresión de sus derechos Constitucionales y de la autonomía de pensamiento y expresión, así como las garantías Judiciales, y que deberá ser indemnizado por la vulneración y trasgresión de sus derechos, así como el despido arbitrario e injustificado, señalando también que el derecho al trabajo es universal y un derecho de primera línea o de primera generación con la firme convicción que es un puente de desarrollo y una adecuada calidad de vida para el hombre y el ciudadano.

La Carta Magna del Perú (1993), siendo el máximo intérprete de la norma fundamental de un Estado soberano, así como determina los términos y delimita las correlaciones entre todos aquellos que somos parte de una nación y enmarca y describe los derechos y deberes del ciudadano, ahora bien, cuando hablamos del derecho y protección al trabajo, nos enmarcamos en nuestra norma primordial y en conformidad con los Art.22° al Art. 29 que

describe nuestra ley de leyes, es aquella que otorga y blinda ese derecho que todo ciudadano, que correlacione de actividades laborales dentro de nuestra nación, para el desarrollo personal así como de la sociedad y su crecimiento, ya que está considerado como un derecho alimentario y con la finalidad de obtener ingresos económicos y cubrir necesidades básicas como son; alimentos, vestido y hogar.

Debemos de realzar fehacientemente también el Art. 27° y su vital importancia que conlleva al amparo y protección sobre la destitución laboral e injusta de sus centros laborales, pues recalcamos que en nuestra comunidad (Chanchamayo) así como a nivel departamental y nacional, observamos que existe desconocimiento por parte de aquellos trabajadores despedidos y el no reclamo, aquellos despidos injustos y arbitrarios, que la norma constitucional protege de manera eficaz, este tipo de abusos por parte de los empleadores, ya que contamos con la NLPT que es una vía rápida y eficaz de protección laboral a esta clase de abusos de derecho laboral.

Otro gran problema de abuso, es de los organismos y entidades de Estado, por lo que, se viene realizando contratos laborales a servidores con contratos simulados o fraudulentos, o que no guardan correlación con lo que sucede en la práctica con lo redactado con el contrato de trabajo, recortando y vulnerando así su derecho laboral y su reglamento en sus distintas especialidades o funciones a desarrollar, provocando así, consecutivamente su desnaturalización de dichos contratos de trabajo.

Es por ello que debemos de recalcar que los derechos laborales rigen por principios fundamentales, como lo señala el artículo veintiséis de nuestra máxima interprete, en la cual describimos e interpretamos los siguientes; citando la normativa iniciamos con el inciso uno de este artículo, donde describe que un trabajador no puede ser discriminado por su color de piel, idioma, religión u opción sexual, y está protegido por el estado

peruano, puesto que todos tenemos los mismos derechos, deberes y oportunidades. El inciso dos nos refiere a que nuestros derechos laborales adquiridos son irrenunciables y que están protegidos constitucionalmente, por ejemplo: cuando hablamos de derechos laborales, muchas veces sucede que los empleadores convocan personal para determinadas funciones y que por necesidad de los servicios que prestan a una determinada institución, son rotados a otras labores que son distintas por la cual fueron contratados de mayor responsabilidad y por ende adquieren esos derechos que conllevan mayor remuneración, responsabilidad y desempeño laboral, el cual provoca de forma inmediata su desnaturalización de su contrato.

Asimismo, el inciso tres reafirma este derecho, para con el trabajador en el cual adquirió la protección frente al empleador y que no puede ser expulsado o utilizar una norma que no le favorezca al ciudadano, por lo tanto, tenemos el Principio *In dubio pro operario*, donde nos señala que, si colisionan dos normas o más que lleguen a regular y ser incompatibles en el mismo hecho frente al trabajador, se aplicara aquella que favorezca indubitablemente al trabajador. Entonces señalamos cuando existen esas dudas de carácter insalvables sobre aquellos sentidos diversos de la norma, se aplicará la referida normatividad favorable al trabajador.

Según Jara (2015) Nueva Ley Procesal del Trabajo No 29497, debemos de mencionar que desde el ingreso en vigencia de la presente ley, en siete Cortes del Perú, incluido el departamento de Junín y actualmente contamos también con la Corte Superior de Justicia de la Selva Central, ha demostrado hasta la fecha, que se trata de un nuevo modelo de proceso judicial, eficaz y satisfactorio, pues a diferencia de la ley 26636, en el cual tardaban hasta más de cuatro años en emitir sentencia, (*tratándose de derechos constitucionales*)



con esta nueva herramienta de justicia, con sus principales y fundamentales principios que son la Oralidad e Inmediación, así como la celeridad procesal, ya que cuentan con plazos cortos y que garantizan un debido proceso, protegiendo los derechos laborales de aquellos que buscan justicia en cuanto consideren que sus derechos laborales, hayan sido vulnerados por parte de sus empleadores o que sus remuneraciones no estén acorde con la realidad social, todos los ciudadanos están en su derecho de hacer valer aquellos derechos con este nuevo modelo con la finalidad de resolver conflictos laborales sin necesidad de formular demandas constitucionales como el amparo.

En el libro, comentarios a la NLPT, desarrollado por el profesor Oxal Avalos Jara, menciona cuáles son sus objetivos principales de esta nueva ley, señalando que son tres; Celeridad, eficacia y descarga procesal. Cuando el maestro nos señala estos tres objetivos, hace referencia que son un conjunto de presupuestos que tiene que llevarse juntos y de la mano, con la finalidad de obtener los resultados que se han propuesto es este nuevo modelo procesal a favor del derecho al trabajo.

Teniendo en cuenta que la nueva ley procesal del trabajo, garantiza un proceso justo e inmediato, para el trabajador que busca imparcialidad, la NLPT garantiza a que los derechos de los asalariados que formularon sus peticiones sobre Desnaturalización de contratos laborales, en contra de los distintos organismos o entidades de Estado, sea de forma rápida y eficaz, cumpliendo con sus principios de inmediatez, economía y celeridad procesal, con la finalidad de garantizar que estos procesos, cumplan cabalmente los plazos que este ley señala a fin de ser garantizando la debida protección constitucional al derecho al trabajo.

Teniendo en cuenta que nos encontramos en el Distrito Judicial de la selva Central, nos enfocaremos en el Juzgado especializado de trabajo, bajo los parámetros de la ETTI, desde que entró en vigencia la NLPT, en este distrito Judicial, exactamente en el mes de Julio del año dos mil once, se han resueltos innumerables casos, por Desnaturalización de contratos laborales, y consecuentemente repuestos a sus centros de trabajo, en algunos casos, y es materia de estudio en nuestra investigación, determinar cuáles son los criterios que el magistrado tiene para resolver estos casos en particular, puesto que existen diversas materias como el de reposición por despido arbitrario, indemnización, pago de beneficios sociales y otros en materia laboral. Estos procesos han venido incrementando cada año y la carga procesal sube año tras año, teniendo como referencia que el año 2018 y 2019 cerraron el año con más de mil expedientes ingresados.

En la revisión de estos procesos, podemos advertir de forma preliminar que existen grandes cantidades de procesos que solicitaron la Desnaturalización de contratos laborales, o la ineficacia de aquellos pactos o convenios civiles u órdenes de servicio, es decir, que los empleadores realizan contratos fraudulentos o simulados que limita el derecho al trabajo, con la finalidad de evadir los pagos que comprometen la formalidad de aquellos contratos, fraude que cometen en su mayoría con contratos que contravienen a la normatividad y a la ley y como consecuencia de ellos estos contratos terminan siendo desnaturalizados y generándose carga procesal a nivel nacional, y consecuentemente en el Juzgado especializado de trabajo de Chanchamayo.

Entonces existe un problema social, puesto que los servidores de las entidades u organismos de Estado que requieren personal, sea obrero u empleado con la finalidad de cubrir plazas vacantes o para realizar trabajos determinados, los gerentes o jefes del área de recursos humanos, deben ajustarse a los parámetros que la normatividad y ley laboral

así lo señala, con la finalidad de no pisotear los derechos laborales de los trabajadores y de no generar carga procesal y perjudicar económicamente al Estado Peruano, con presupuestos que no están en la programación de los mismos, la pregunta cae de madura, ¿esto se debe al desconocimiento de la norma? o quizá sea el aprovechamiento de disimular y/o la defraudación de aquellos contratos que terminaran siendo desnaturalizados, por el órgano jurisdiccional competente, el cual fue materia de nuestra investigación dicha controversia.

Advertimos también, que se ha generado en estos dos últimos años, innumerables casos de desnaturalización de contratos laborales, especialmente contra los organismos y entidades de Estado, habiendo realizado un análisis preliminar y encuesta verbal a los operadores de justicia del juzgado Laboral de Chanchamayo, el cual arrojó como respuesta preliminar que las Municipalidades de toda la provincia tienen mayor carga, en cuanto se refiere a este tipo de procesos y que generan una carga considerable, así mismo señalan que los organismos de estado generan otro porcentaje considerable de esta materia laboral, Entonces el estudio se realizó en el juzgado especializado en lo laboral de la provincia de Chanchamayo (*Juzgado de trabajo, adscrito a la Corte Superior de Justicia de la Selva Central, antes Corte de Junín*), habiendo realizado dicho estudio en el año 2020.

Ahora bien, en este orden de ideas, podemos mencionar que existe una problemática en nuestra comunidad el cual ha generado nuestro interés por descubrir que es lo que está ocasionando que se generen la desnaturalización de estos contratos laborales, ya que para realizar contratos en la administración pública existen regímenes laborales específicos para efectuar contratos al momento de contratar personal o cubrir plazas vacantes en estas entidades de Estado, es por ello que a continuación ilustramos un cuadro de cuáles son la

normativa vigente, para contratar personal con el entidades del estado en sus distintas modalidades, siendo los siguientes.

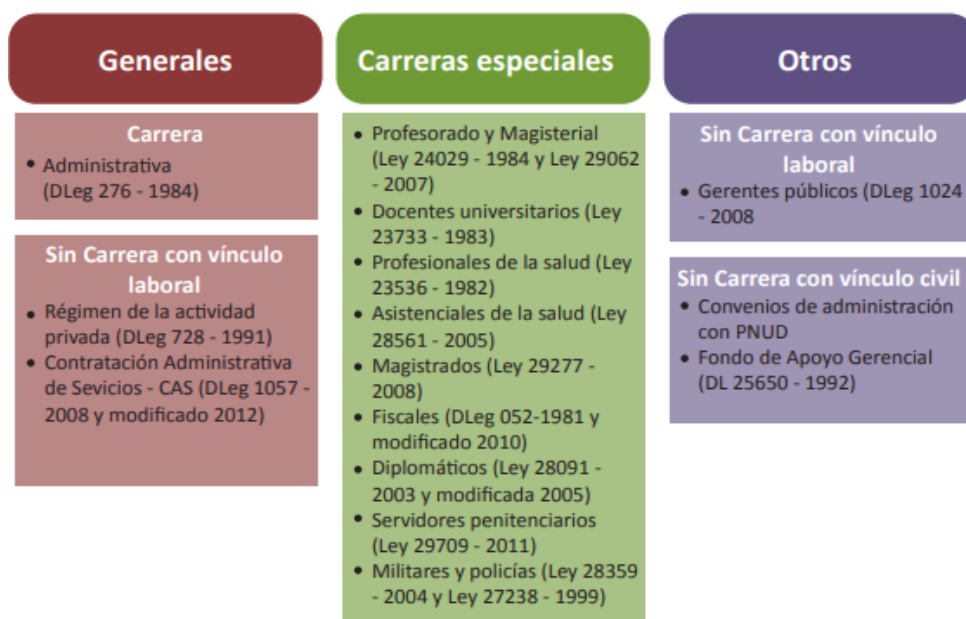


Figura No 2 Regímenes laborales en el Perú.

Fuente: SUNAFIL (Servir, 2015 p. 11)

Según la figura número dos, en la cual se configura los regímenes laborales en el Perú, (*la ley servir 2015*) actualmente existen quince regímenes laborales en el país, para contratar con los organismos o instituciones de Estado, y estos a su vez implican un desconcierto en la gestión pública ya que cada uno de estos regímenes cuentan con distintos compromisos y derechos al momento de realizar los contratos de trabajo dependiendo de su naturaleza contractual.

## 1.2. Delimitación del problema.

### 1.2.1 Delimitación espacial

El desarrollo del contemporáneo estudio fue realizado en las instalaciones del Juzgado de trabajo en primera instancia del Distrito y Provincia de Chanchamayo correspondiendo a la Corte Superior de Justicia de la Selva Central.

### **1.2.2 Delimitación Temporal**

Se ejecutó un análisis para determinar los criterios que utilizó el magistrado en el acto resolutorio de las sentencias Judiciales (documentos) por desnaturalización de contrato de trabajo, que fueron emitidas en el año 2019, análisis que se realizó en el año 2020, documentos emitidos por el juzgado de trabajo de Chanchamayo.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Cuáles son los criterios que determinan el acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo en el año 2020?

### **1.3.2. Problemas específicos**

¿Cuáles son los criterios que determinan Fundadas las sentencias judiciales en el acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020?

¿Cuáles son los criterios que determinan Infundadas las sentencias Judiciales en el acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020??

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Justificación Social**

En la investigación que realizamos, estuvo orientada en determinar cuáles fueron los criterios del magistrado del juzgado de trabajo de la provincia de Chanchamayo, utilizo

para establecer el acto resolutorio de las sentencias judiciales por desnaturalización de contratos laborales, en aquellas sentencias que fueron declararon fundadas e infundadas, en aquellos fallos judiciales, o que otras causas fueron las que conllevaron a que el magistrado se haya ilustrado respecto a dicha materia procesal.

Así mismo conllevo en el aporte primordial al trabajador, en el cual se beneficiaron aquellos empleados que desconocían sus derechos laborales, y que tuvieron vínculo laboral en las distintas entidades u organismos de Estado, debido a que estos organismos de estado debieron de realizar contratos a los trabajadores, conforme lo señala la ley y la normatividad vigente y así se pudo evitar la contratación de dicho personal con contratos simulados o fraudulentos, recortando y limitando sus derechos laborales. En segundo lugar, se benéfico el Juzgado de trabajo-Poder Judicial, ya que contaba con mucha carga procesal en referencia a esta materia procesal (*desnaturalización de contratos laborales*), y es que flexionará dicha carga procesal con la finalidad de poder atender otros procesos de derecho laboral con los litigantes, como son despido arbitrario, indemnización, reposición, hostilidad laboral y otros.

El beneficio también ha recaído en aquellas instituciones u organismos de Estado, que tenían como gerentes o jefes del departamento de recursos humanos, aquellas personas que no eran idóneas al puesto, ya que mayormente llegaban a estos cargos por favores políticos, y con desconocimiento de la normatividad laboral y sus de formas de contratación de personal que suscribieron dichos contratos y que devinieron posteriormente muchos de esos contratos mal empleados en desnaturalización de los mismos, causando un perjuicio tanto económico como funcional de las instituciones del Estado Peruano.

Nuestros aportes Jurídicos para esta investigación fueron: Primero, que los cargos de confianza (jefes o gerentes de RR. HH.) se obliga a someterse a capacitaciones en cursos,

talleres, seminarios, diplomados o algún curso de derecho laboral que comprenda que clase de contratos puede suscribir el empleador para contratar personal con los organismos o entidades del Estado. Ya que muchos de estos procesos (*desnaturalización de contratos laborales*) terminan siendo fundadas las demandas planteadas en los juzgados. Estando a la guía de análisis que se empleó en la investigación, determinamos que las sentencias emitidas en el año 2019, arrojaron como resultado que un 90% de ellas terminan siendo fundadas la sentencias por desnaturalización de contratos de trabajo, es decir que esta provincia cuenta con un juez garantista que cumple y respeta los lineamientos del derecho laboral, reconocidos constitucionalmente, ajustándose estrictamente lo que la ley señala.

Entonces el problema vino de aquellos funcionarios que desconocen y realizando estos contratos laborales de forma equivocada o errónea, por las siguientes casuísticas; desconocimiento de las normas laborales, o conociendo la normatividad realizan estos contratos con la finalidad de ganar estabilidad laboral de algunos trabajadores de forma fraudulenta.

En segundo lugar, se propuso una alternativa de solución a dicho conflicto jurídico, como investigadores consideramos que se realice un proyecto de ley, en el cual los cargos de jefes o gerentes de la oficina de recursos humanos, deben de contar con un personal especializado en la materia (derecho laboral) o caso contrario que sea un profesional que cuente obligatoriamente con documentaciones de cursos o especialización en contrataciones laborales con el Estado o su equivalente. Y en qué caso de infringir con su reglamento ser multados y denunciados penalmente.

### 1.4.2 Justificación Teórica

Al momento de desarrollar el acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos de trabajo, mencionamos que, en nuestra legislación, en primer lugar, nuestra constitución brinda una protección al derecho de trabajo, siendo un deber y un derecho para el ciudadano, y así como la importancia de cubrir sus necesidades básicas, por lo tanto, nuestra constitución cuenta como máximo interprete el tribunal constitucional, que ha venido desarrollando diversos pronunciamientos en cuanto a la protección del derecho al trabajo, en conformidad con sus artículos 22,23,24,25,26,27,y 28 de nuestra carta magna.

Debemos de recalcar también que el derecho laboral tiene carácter alimentario, es decir es el que cubre las necesidades básicas de todo ciudadano, puesto que en la sociedad el trabajo dignifica al hombre, y lleva ese sustento al hogar y por lo mismo está protegido dichos derechos por nuestra constitución, así como los tratados internacionales. Ahora bien; este tribunal se ha pronunciado con distintas sentencias en cuanto se refiere a la protección del trabajo, siendo las más utilizadas por los juzgadores como doctrina jurisprudencial, las siguientes, expediente 0206-2005-PA/TC, expediente 00979-2001-AA/TC, y el expediente 1124-2001-AA/TC. Estos procesos son las reconocidas y utilizadas, ya que son de carácter vinculante y de aplicación obligatoria, uniformizando así los criterios en cuanto a la protección del derecho al trabajo dentro de nuestro territorio nacional.

Entonces en la desnaturalización de los contratos de trabajo, concretamente exponemos en los pretendidos que contempla el artículo 77° del decreto legislativo 003-97-TR. Generalmente al reconocer este escenario de la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad, estamos frente a contratos que según su naturaleza y casuística que comprenden estos anunciados determinaran finalmente siendo contratos a plazo



indeterminado, si los supuestos terminan encajando en cada uno de ellos, entonces se estudió la expulsión del trabajador del centro laboral y el criterio que tiene el magistrado para declararlo desnaturalizado dichos contratos.

#### **1.4.3. Justificación Metodológica**

En este proceso de investigación se usó una investigación cuantitativa, de tipo descriptiva y de un diseño simple, por ser observacional y contar con una sola variable que no se va a manipular, analítica, no correlacional, con la finalidad de demostrar, mediante una guía de análisis, cuáles son las causas o criterios que tuvo el magistrado del juzgado de trabajo de Chanchamayo, para emitir sentencias con fallos fundado e infundado de las demandas presentadas, por desnaturalización de contratos laborales en contra de las distintas entidades u organismos de Estado.

Entonces en nuestra investigación utilizamos una guía de análisis, el cual determinó cuales son los criterios y la normativa que el magistrado de primera instancia, del juzgado de trabajo de Chanchamayo estableció para determinar el acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales, realizando preguntas acordes a los supuestos por desnaturalización de contratos laborales y en conformidad con la normativa y ley vigente, teniendo como finalidad principal, evitar el abuso del recorte del derecho laboral al ciudadano, así como el de evitar una excesiva carga procesal en los juzgados de trabajo. Siendo de trascendental importancia el uso de la guía de análisis el cual nos brindara el instrumento de medición de datos, la recolección el procesamiento, la presentación y publicación de resultados, mediante el empleo de tablas de frecuencia simples y porcentuales, gráficos de barras simples y auxiliado por el software Excel V. 18.

También debemos de incluir nuevas formas de investigación como son: pretendemos, por ejemplo, que los jefes o gerentes del área de recursos humanos de las entidades u

organismos de estado, tomen como jurisprudencia y doctrina las sentencias emitidas por el TC y la Corte Suprema en cuanto a la desnaturalización de contratos laborales, con la finalidad de evitar una excesiva carga procesal en el juzgado de trabajo, hasta la creación de un pleno jurisdiccional en materia laboral, en relación a la desnaturalización de contratos laborales, sujetos a modalidad y así poder unificar criterios apropiados y transparentes, con la finalidad de poder contratar personal que sea requerido por sus diferentes modalidades contractuales en las distintos órganos Estatales.

## **1.5.Objetivos de la investigación**

### **1.5.1. Objetivo general**

Describir los criterios que determinan el acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales, en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo en el año 2020.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

Describir los criterios que determinan *Fundadas* las sentencias judiciales por desnaturalización de contratos laborales en el Juzgado especializado de trabajo Chanchamayo en el año 2020.

Describir los criterios que determinan *Infundadas* las sentencias judiciales por desnaturalización de contratos laborales, en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo en el año 2020.

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales:

Según Rivera Y Ordoñez (2015) en su tesis realizada: *Sobre la desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios en Colombia frente al principio de la primacía de la realidad sobre las formas art. 53 c. p. de c.* Para obtener el grado de Magister, investigación realizada en la Universidad Santo Tomas facultad de Derecho, en la ciudad de Bogotá – Colombia, los cuales utilizaron la metodología socio jurídico cuantitativa, de una investigación tipo básico descriptivo, la investigación concluye; que la Corte Constitucional venia adoptando respecto a la variable de la desnaturalización, que en los contratos de prestación de servicios, frente a sus diversas maneras de contratar dentro del territorio Colombiano, en el cual recubre que los dos tipos de contratos tiene los elementos muy distintos y diferentes, puesto que cada uno de ellos recubre de propiedades que se hacen inconfundibles, tanto por su naturaleza como sus objetivos de contratación.

Haciendo un énfasis en cuanto se refiere a la desnaturalización de los contratos administrativos, pretendiendo la sustitución de las relaciones laborales de tipo específico por convenios administrativos que no corresponden a la realidad, es decir recurren al principio de la primacía de la realidad, consagrada en su ordenamiento jurídico y protegido por la Carta magna colombiana y exponer lo que prima y sucede en la realidad y no lo que se pretendió deslucir lo escrito en los documentos.

La investigación realizada por los autores, también señala que las dos modalidades de contratación, tienen naturalezas muy distintas, que la ley y el marco legal en el cual los señala, y que deben de ser respetadas por el ordenamiento Jurídico. Así mismo en la Legislación peruana, debe de ser favorecida el trabajador, lo que prima en la realidad, es decir lo que el trabajador realiza y desempeña en el campo laboral y protege su derecho adquirido, puesto que se pretende encubrir un contrato laboral por uno que no corresponde, encasillado en la simulación de una contrato formal, es decir de carácter civil, cuando en la realidad normalmente cumplen con los tres requerimientos de una contrata de trabajo y que están protegidos por nuestro ordenamiento jurídico, así como en la carta magna en su artículo 26.

Según Cuellar y Luna (2015) realizaron la investigación en su tesis: *El contrato de concesión de obra pública en la legislación colombiana: desnaturalización hacia el contrato de obra pública o existencial real*. Para optar el título de Magister en derecho administrativo, investigación realizada en la Universidad libre de Colombia Instituto de Posgrados, en la ciudad de Bogotá Colombia, los cuales utilizaron la metodología básica descriptiva cuantitativa, de tipo aplicada de nivel explicativo, en su investigación concluyeron, que en uno de los elementos diferenciadores entre el contrato de concesión de obra pública y el contrato de obra pública, es la modalidad de financiación de la obra a realizar y el medio que se emplea para retribuir al contratista así se evidencio en el análisis de los contratos de concesión y de obra escogidos para la presente investigación. Por consiguiente, en el contrato de obra pública no se presentan alternativas de retribución distintas al pago directo por parte de la entidad contratante al contratista, caso del contrato IDU 135 de 2007 que evidencia la naturaleza del contrato de obra

pública, en relación al pago, por darse directamente de la entidad de recursos propios previamente apropiados desde la etapa pre contractual.

Esta investigación es importante por cuanto buscan establecer criterios y formas de pago con relación a los diferentes tipos de contratos y su desnaturalización, puesto que llegando a la conclusión de optar de que los contratos tienen los mismos mecanismos de operación al momento de realizar las obras y se diferencian por la forma de financiamiento, ya que en la convención de obra estatal es financiado por el estado en su totalidad y bajo presupuesto anual, pero teniendo la mismas líneas de tiempo para la culminación de la obra, en cambio con los contratos de concesión de obra, estos son financiados por el mismo concesionario, pero su finalidad es un contrato de obra pública, es ahí se desnaturaliza por ejercer las mismas funciones, pero con distinta reglas el cual no existe equidad en ambos contratos, teniendo la misma finalidad al momento de realizar las obras para el estado colombiano.

Habiendo analizado con mayor énfasis la contrata de concesión de obra estatal y la contrata de obra pública, comprobaron que el contrato de concesión el estado, pese a que los señores constructores obtienen las responsabilidades en el acto contractual, no respalda al contratista en carácter inmediato, sino que le consiente utilizar el proyecto por un tiempo definitivo, y esto le permite al contratista realizar sub contrataciones con otras pequeñas empresas, con la finalidad de recaudar mayores fondos y menos pérdidas para la empresa contratista a diferencia que el contrato de obra pública el ente regulador como capitalista de la obra a edificar realiza una laboriosidad continua en el cumplimiento del mismo.

Según Molina y Romero, (2017) realizaron la investigación, *indebida aplicación de la normativa constitucional del juez de primera instancia al negar una acción de*

*protección en casos particulares*, para obtener el grado de abogado de los tribunales de la república del Ecuador, investigación realizada en la Universidad Técnica de Machala, Ecuador, la investigación fue descriptiva de nivel tipo jurídico, la investigación concluye en que el caso a seguir No 07307-2015-00371 el Juez de primera instancia vulnero el derecho al trabajo digno, a la libre asociación, en el momento en que no admitió la Acción de Protección presentada por el Neptali Oswaldo Ambrosi Durazno, motivando que no había agotado todas las instancias Administrativas.

Como podemos analizar el presente trabajo de investigación, mencionaremos en primer lugar que la norma principal y fundamental de una nación es la Constitución Política de Estado, el cual se encarga de resguardar los derechos esenciales de los residentes que lo componen y protege toda clase de desigualdad que se pudiera suscitar dentro de la comunidad y la correcta convivencia entre los que lo integran, en este orden de ideas, debemos de señalar que el juez de primera instancia hizo un interpretación errónea de la constitución, puesto que el juez de la unidad Civil le negó la acción de protección interpuesta por su abogado, ya que se le había privado de su derecho de participación en la cooperativa de transporte rural y urbano de santa rosa, habiendo consumido todos los recursos del estatuto de la cooperativa, aun así no le da la razón que considero que no agoto la vía administrativa, vulnerando su derecho constitucional y deviniendo en contra del artículo 88° de la carta magna Ecuatoriana, donde marca que la operación de defensa se podrá interponer cuando exista la transgresión de los derechos reconocidos por la constitución.

Según la Magister Prat (2015) realizo la investigación, *la ejecución de sentencias en el ámbito del derecho del trabajo: en particular la ejecución de sentencias por despido*. Para obtener el grado de Doctor, investigación realizada en la universitat de Barcelona,

España. La investigación fue de tipo descriptivo cuantitativo, nivel explicativo. La investigación concluye que en materia de ejecución de sentencias que ha sido estudiada y en concreto la ejecución laboral ha sufrido una serie de modificaciones, tanto en la LEC como en la LRJS, llegando a un avance importante, respecto a los despidos, se suprimen los salarios de tramitación y se rebajan considerablemente las indemnizaciones, (*días por años de servicio*) ello con si incidencia en la fase de ejecución.

La investigadora realiza un énfasis en cuanto a los despidos y la supresión de los salarios y la desvalorización de las indemnizaciones, de los días trabajados por todos los años de servicio de los obreros, ahora bien, en los casos de improcedencia de la demanda realizada, se extinguirá el salario de tramitación, sucederá que el financista, eligiera el despido, y esta figura obligara a que se le compense con sumas de dinero, hasta que se le busque otras formas de poner fin laboral con los trabajadores.

Y esto ha llevado que muchos de los empresarios procedieran a despedir a sus trabajadores fundamentando, pretextos de organización, producción de la empresa y finalmente liquides económica, consecuentemente produciendo excesiva carga laboral en los tribunales. Es así que el expediente de regulación de empleo (ERE) ha cogido fuerza en la legislación española ya que con la reforma procesal en la ley trece del dos mil nueve, del mes de noviembre, juega un papel importante el especialista judicial mediante los decretos que emiten en los tribunales, permitiendo que este sea el que impulse las garantías constitucionales y aplicando los elementos esenciales del derecho al trabajo.

Según Barrera (2019) realizó la investigación: *Análisis del contrato por prestación de servicios, como una modalidad alterada al momento de dar cumplimiento al mandato constitucional*. Para obtener certificación en educación de la facultad de derecho, al realizar un artículo científico, investigación realizada en la universidad católica de Bogotá – Colombia. La investigación fue cuantitativa de tipo básica descriptiva, no correlacional. La investigación del artículo científico concluye en lo siguiente, cuando hablamos de un contrato de trabajo, deben de estar presentes los tres elementos establecidos el artículo 23° del C.S.T. la remuneración, la subordinación y la prestación del servicio.

La investigadora de nacionalidad colombiana, recuenta estrictamente los elementos del contrato de trabajo, puesto que dicha legislación vecina a igual que nuestro ordenamiento jurídico cautelan los derechos del trabajador, así como su carta magna ya que si cumplen estos tres elementos, los empleadores no podrán cometer abusos con aquellos trabajadores tratando de ejecutar contratos disfrazados, simulados o fraudulentos, con la única finalidad de evitar y asumir los derechos que conlleva un contrato de trabajo, es ahí donde nacen la desnaturalización de los contratos laborales, muchas personas en América latina, suscriben contratos con sus empleadores, sin ni siquiera leerlo, por la premura de tener un trabajo y llevar los alimentos a su hogar, es por ello que la legislación cumple una función muy importante, la cual se encuentra en la obligación de proteger estos derechos de aquellos que normalmente no saben que cuentan.



### 2.1.2. Antecedentes nacionales

Según Balcázar (2017) realizó la investigación: *la desnaturalización de los contratos en los despidos arbitrarios en el distrito judicial de lima 2016*. Para obtener el grado de abogado, investigación realizada en la universidad Cesar Vallejo de lima Perú. La investigación fue cuantitativa básica descriptiva, no experimental, a su vez el tipo de diseño es transaccional, correlacional causal. La investigación concluye en la relación entre las variables desnaturalización de los contratos y la variable despidos arbitrarios es 0,961 concluyendo que existe una alta relación entre estas, por otro lado, la prueba de hipótesis, del cuadro de ANOVA, el grado de significancia es de ,000 por lo tanto se acepta la hipótesis general propuesta H1. La desnaturalización de los contratos, inciden en los despidos arbitrarios en el distrito Judicial de lima – 2016.

La investigación que se efectuó, detalla que existe una relación con referencia a los despidos arbitrales, con la desnaturalización de los contratos celebrados, con los contratos temporales y se determinó que estos contratos temporales inciden en los despidos arbitrarios, que se efectuaron en la población materia de estudio. Podemos señalar que efectivamente la legislación laboral ha abarcado numerosas sentencias por desnaturalización de contratos por varios supuestos y uno de ellos es los contratos temporales, ya que en la realidad la forma del desempeño laboral que efectúa el individuo concertado con este tipo de contrato y por las labores que desempeña así como su continuidad laboral, habiendo culminado el tiempo del contrato, terminaran desnaturalizando dichos contratos y que nuestra legislación protege los derechos de los trabajadores, y que todo trabajador puede acceder fácilmente a un juzgado de trabajo,

sin la necesidad de formular una demanda de amparo ya que contamos con la nueva ley procesal del trabajo, vigente desde el 2011.

Según Concha (2016) realizaron la investigación: *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato del expediente N° 00205-2008-0-0701-JR-LA-08° del distrito judicial de lima 2016*. Para optar el grado de Abogado, investigación realizada en la universidad Católica los Ángeles de Chimbote Lima – Perú. La investigación utilizó la metodología cuantitativa, de tipo explicativo descriptivo, no experimental. La investigación concluye en que la calidad de las sentencias de primera instancia y segunda instancia sobre desnaturalización de contratos, en el expediente N° 00205-2008-0-0701-JR-LA-08°, del distrito de judicial de lima, fueron de alta y muy alta calidad, respectivamente, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el estudio (cuadro 7 y 8).

La investigación que realizo, se ha configurado en las partes de una sentencia y que, si cumplen los parámetros que la ley y la normativa señala, ajustándose a los criterios de la normativa vigente para cada caso, sea de forma transparente y no caer en prevaricato, aplicando normas y parámetros que no se ajusten a las líneas del proceso. Las sentencias tienen que cumplir con lo que señala la resolución N° 120-2014-PCNM (precedente administrativo del CNM), en el cual se determinan los estándares que debe de cumplir las sentencias judiciales a nivel nacional, como con: la aproximación de la claridad, la sintaxis, la ortografía, el debido orden consecuente de las ideas, evitar las redundancias, escaseces de párrafos, las incongruencias y además de ello debe de contener jurisprudencia y doctrina.

Asimismo, señala que debe de ser una resolución que la población en general pueda entender con facilidad y evitar en exageración las palabras técnicas, es decir que el juzgador debe de realizar una sentencia que sea fácil de comprender para todos los justiciables, ya que si no es comprendida con claridad esto llevara a que las partes del proceso no puedan impugnar las decisiones del magistrado (revisión por el superior de la sentencia).

Según Mamani (2018) realizo la investigación: *desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del ministerio público, 2017*. Para optar el título de Abogado, investigación realizada en la universidad Autónoma del Perú – Lima Perú. La investigación fue cuantitativa, de tipo descriptivo simple. La investigación concluye en lo siguiente. 1ro las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicio en el personal del ministerio público en el año 2017, fueron determinantes: en la subordinación, simulación del contrato y la configuración de los elementos esenciales de un contrato de trabajo; la prestación de servicios, subordinación y remuneración. 2do. Consecuencias de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, es el nacimiento de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y el ingreso irregular del personal.

La investigación de este trabajo realizada por Mamani, dio inicio por la naturaleza esencial del contrato de trabajo, siendo la asistencia de trabajo personalizado, la subordinación y la remuneración. La asistencia de trabajo personalizado nos da entender, que el trabajo a realizar debe ser de manera directa y no ser elaborada por otro, por ejemplo: si Ana es contratada para cumplir labores dentro de una empresa, no puede venir la hermana u otra persona a cubrir el turno de Ana. Sobre la subordinación, cuando

se habla del sometimiento, nos referimos a que existe un jefe inmediato y un control estricto de trabajo, es decir al momento de hacer el ingreso al trabajo debe de existir un marcado o cuaderno donde se registre el ingreso y salida del trabajador.

Existe diferencia de un contrato de carácter civil y el contrato de trabajo, en el contrato civil se puede realizar de acuerdo como lo requiere el trabajador, es decir el trabajador dispone de su tiempo, mientras que en el contrato de trabajo se debe de cumplir un horario establecido por el empleador. Y por último la remuneración, cuando mencionamos del salario nos referimos a la contraprestación económica que percibe el trabajador por una determina labor, si bien es cierto que en los tipos de contratos existe la contraprestación económica, es en el contrato de trabajo, que, si no reviste de igualdad al momento de recibir la suma económica, esta será causal de la desnaturalización del contrato.

Asimismo, la investigación trata sobre la simulación o encubrimiento de los contratos, el contrato de trabajo, el cual es un acto jurídico que la normatividad señala y debe de cumplirse en conformidad con el código procesal civil de aplicación supletoria a los procesos laborales, en este orden de ideas señalamos que, si el contrato incumple con estas formalidades (simulación de contrato), este caerá en los tribunales solicitando su desnaturalización.

Según Reátegui (2018) realizo la investigación: *Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de plazo fijo en los trabajadores del Poder Judicial – Distrito Judicial de San Martin Tarapoto, periodo 2013-2014*. Para obtener el título profesional de Abogado. investigación realizada en la universidad Cesar Vallejo de Tarapoto - Perú. La investigación fue cuantitativa de tipo descriptiva básica, no

experimental. La investigación concluye en que, si existe desnaturalización de contratos en el Poder Judicial, distrito judicial de San Martín. Tarapoto. Respecto a esto se tiene que del 100% de la población encuestada, el 30%, es decir, de 9 encuestados manifiestan que existe desnaturalización de contrato, cuando no existe la renovación de contrato a un plazo establecido, el 40%, es decir, 12 trabajadores manifiestan que se desnaturaliza un contrato cuando contratan para un determinado puesto de trabajo y que realizan otro, a diferencia del 13%, es decir, 4 trabajadores que considera que se desnaturaliza un contrato cuando percibe un salario menor al trabajo que realiza, y un 17%, es decir, 5 trabajadores que manifiestan otras causas de desnaturalización de contratos de trabajo.

Existe el cuadro de asignación de personal (CAP), para determinado puesto laboral que se desempeña dentro de la institución (Poder Judicial) y por consiguiente están establecidas cada una de las plazas ya sean administrativas o jurisdiccionales. Entonces cuando manifiesta el estudioso que un 17% de los encuestados, manifiestan que existen otras formas de desnaturalización de contratos, dentro del poder judicial como, por ejemplo; cuando el reconocido del puesto delegado, no llegara a reincorporarse feneció en el tiempo que la ley señala y que el transeúnte continúe en la ocupación o cuando el servidor demuestra un fraude o simulación a lo que la ley y la normatividad vigente así lo señale. Debemos de señalar que el poder judicial a nivel nacional en todas sus cortes superiores e incluidas la corte Suprema de la República, cuentan con los tres regímenes laborales a contratar personal dependiendo de las circunstancias y formalidades que señale la ley, las cuales son D.L. 728, D.L. 276 y el D. L 1057 (CAS).

Según Terreros (2017) realizó la investigación: Desnaturalización de contratos de trabajo a plazo determinado en las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, periodo mayo 2016 mayo 2017. Para obtener el Título profesional de Abogado, investigación realizada en la universidad Peruana los Andes – Huancayo Perú. La investigación fue cuantitativa fue cuantitativa, de nivel descriptiva, no experimental. La investigación concluye que de acuerdo al artículo No 77 del D.S. 003-97-TR se establece las condiciones para una posible desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad, mediante la investigación realizada se puede constatar que los trabajadores de la empresa Ransa Comercial S.A y Neptunia S.A. están siendo vulnerados sus derechos a la estabilidad laboral, siendo la regla general y como excepción los contratos modales.

La investigación que realizó Terreros, describe en el desenlace de su investigación, en aprobación con el art. 77 del D.S.003-97-TR, encajarían dentro de los cuatro supuestos que la norma señala, los trabajadores de las empresas, Ransa S.A. y la empresa Neptunia S.A, ahora bien, las generalidades de este tipo de contratos sujetos a modalidad, consiguen celebrarse por cuanto las necesidades o la demanda del incremento laboral sea solicitado o cuando las manufacturas de la empresa sean mayores, es decir que incremente su demanda, y ello deviene a la necesidad del servicio solicitado y puede ser de naturaleza accidental o temporal, excepto aquellos contratos que tienen naturaleza discontinua o de periodo fijo, ya que por su característica pueden ser de manera permanente.

Ahora bien, quienes pueden celebrar los contratos sujetos a modalidad, todas aquellas entidades u organismos de estado o empresas privadas, cuyos servidores que se encuentren sometidos al régimen de la actividad privada, teniendo en vigilancia en

estos casos aquellas condiciones o aquellas restricciones por normatividad individualizadas se establezcan. Y los requisitos para estos modelos de contratos, que por obligatoriedad deben de ser por escrito y con tres copias, correspondiendo de consignar en forma clara su permanencia, así como los principios u objetivos concluyentes de aquella contratación, así como además de ellos la formalidad de que ley señala.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Acto resolutivo de las sentencias judiciales por desnaturalización de contratos de trabajo.**

#### **a). Conceptualización de la variable.**

##### **Acto resolutivo.**

Según (Monroy, 2013, p.329): en relación a este acápite el investigador nos manifiesta:

Viene a ser el conjunto de hechos que realizan los operadores de justicia, así como todas las declaraciones emanadas del órgano jurisdiccional, destinadas a producir una determinada consecuencia jurídica procesal, a las que deben de dar estricto cumplimiento los sujetos procesales (los litigantes).

Entonces resulta evidente que el autor nos hizo referencia a la descripción del acto resolutivo, es decir, aquellas decisiones argumentativas que se componen las resoluciones judiciales y que están son las que promueven o deciden al interior o pueden poner fin a esas incertidumbres llevadas a juicio, en un conjunto de ideas debidamente sustentadas por el magistrado. Y ello se materializa a través de los decretos, autos y sentencias.

### **Sentencias Judiciales.**

Según (Monroy, 2013, p.337): en relación a este acápite el investigador nos manifiesta:

Resulta evidente la existencia de conflictos entre los miembros de una sociedad y a veces la imposibilidad de que ellos mismos puedan resolverlos, por eso, ante la insatisfacción de intereses, se obliga al Estado, a manifestar su poder estatal, para que otorgue estabilidad a la vida social, porque de otra manera, habría contiendas interminables, por lo tanto, el poder jurisdiccional del estado emana resolver los conflictos intersubjetivos, que necesariamente deben de llegar a una decisión definitiva que vendría a ser la sentencia.

El autor describió brevemente la interpretación del significado de una sentencia, así como su vital importancia que este significa en un estado de derecho y de índole democrático, con la finalidad de resolver incertidumbres o conflictos jurídicos en los sujetos que lo habitan, en conformidad con el con el artículo 121 del Código Procesal Civil, nuestra norma procesal anuncia que el magistrado pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, dictaminando en conclusión expresa, exacto concreto y motivada sobre la controversia, declarando el debido derecho a cada una de las partes del proceso.

De esta forma el magistrado cumple con la obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho de contradicción con la finalidad de resolver las contiendas sobre las pretensiones procesales respetando el derecho a la tutela efectiva y al debido proceso.

Según (Navara, 2010 p.51): en relación a este acápite el investigador nos manifiesta:

Bajo un criterio estructural, la sentencia fue considerada como un silogismo equiparado al cálculo lógico matemático de premisa mayor, premisa menor y conclusiones (que incluso algunos planteaban como silogismo invertido resultados, los hechos, considerando, el derecho y resolutive, el juicio). Sin embargo, esta



postura que podría calificarse como formalista, fue superada sobre la base de que en el derecho y la sentencia influyen valores, ideologías, circunstancias históricas, sociales, políticas o económicas, que difícilmente podrían ser comprendidos bajo el referido concepto de sentencia, donde el juzgador funge como nexo entre una infinita posibilidad de hechos y la ley.

Entonces el autor nos hizo referencia, a una de las posiciones más destacadas sobre la naturaleza de las sentencias y como se debe de usar el silogismo jurídico, así como la importancia que conlleva al desarrollo del acto resolutorio de las sentencias judiciales, debemos de entender que el silogismo jurídico es aquella relación aspecto juicioso y coherente, entre la integración del aspecto formal y la inclusión de la norma. Y estos se componen de las dos premisas y una conclusión, y estas premisas requieren de una estructura lógica, siendo la premisa mayor la que anuncia o conlleva a la pretensión de la demanda. Y la premisa menor se basa en las causas objetivas de la demanda, así como la normativa vigente y base legal que lo respaldan. Y por último la conclusión que se basa en la verificación de la estructura lógica de las cuales aporta para determinar en un fallo. (resultado o decisión del magistrado).

Según (Cavani 2017, p. 119): en relación a este acápite el investigador nos manifiesta:

La sentencia, es una resolución judicial con contenido decisorio donde concluyen dos elementos: a) poner fin a la instancia o al proceso y b) un pronunciamiento sobre el fondo. Por fondo, es este contexto, debe entenderse un juicio de mérito sobre la pretensión formulada en la demanda (esto es, declararla fundada, fundada en parte o infundada).

El profesor Cavani, interpreto la estructura y el desarrollo de la sentencia, así como el pronunciamiento del acto decisorio del juez, con la finalidad de pronunciarse ante una incertidumbre jurídica, precisa, expresa y motivada, ergo, que el acto resolutorio de las sentencias está ligada a esta estructura en el cual el juzgador además de ello, se pronunciara sobre el recurso de impugnación, declarándose sobre la pretensión del recurso sentado, (fundado o infundado el recurso) y ser elevado la materia al superior (sala) con la finalidad de emitir un reexamen, estando a que uno o ambos justiciables no estén conformes lo que el magistrado resolvió en primera instancia.

Se concluyó con la idea del profesor Renzo Canavi, el cual señala, que la sentencia deviene que, en su tratamiento y estructura, también está incluida el acto resolutorio de dicho documento, priorizando su esencia, el de concluir en un acto decisorio la controversia presentada, es decir, el de declarar fundada, fundada en parte o infundada, las pretensiones materia de controversia a lo largo de todas las etapas del proceso, dependiendo y respetando cada vía procedimental del proceso, conforme lo señala la normatividad vigente; así mismo el juzgado, puede pronunciarse respecto a la procedencia de la demanda, es decir, de ser el caso puede anularse total o parcialmente, (acción inhibitoria), en conformidad con el artículo 427°, 451 y 465° incisos 2 y 3 del CPC.

Y por último debemos de mencionar que el profesor Cavani, hizo mención, que existen diversas formas de conclusión de un proceso judicial, vale decir, existen mecanismos o vías igualmente satisfactorias que la sentencia y que comparten su comportamiento, como lo es a) la conciliación Judicial, b) el allanamiento o reconocimiento de la pretensión demandada, c) la transacción judicial, d) el

desistimiento de las pretensiones formuladas por las partes. Entonces podemos señalar que la finalización de un proceso no siempre termina en una sentencia judicial, vemos que nuestra legislación y la normativa jurídica es abundante y rica y que tenemos estadios que culminan los procesos judiciales.

### **Desnaturalización de contrato de trabajo.**

Según (Hidalgo 2012, p. 359, 360) en relación a este acápite el investigador nos manifiesta:

La desnaturalización de contratos laborales, sucede cuando no se han determinado de forma expresa la esencia del contrato, es decir, respaldado en razones objetivas, por la causales previstas en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, es decir en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge plasmados en los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (primacía de la realidad). Empero el referido principio tiene como punto de partida el clásico aforismo del derecho civil, que establece que las cosas son lo que su naturaleza y no su denominación determina.

Sin embargo, la propia LPCL permite, a su vez, la celebración de los denominados contratos modales (temporales, accidentales y de obra o servicio), los que están sujetos a requisitos particulares previstos en el artículo 72 de la LPCL. Es así que la contratación a plazo indeterminado, establece como regla general en la sentencia No 01874-2002-AA/TC, en esa misma línea de los presupuestos del Art. 77°

El autor señalo que, en la experiencia judicial, son diferentes términos normativos que configuran con el literal d) del art. 77° del D.S. 003-97-TR, lo cual se cuestiona por la simulación o fraude de la realización de los contratos modales, se ha mencionado

probablemente la forma que realmente debe de ser analizada uno de los dos supuestos que señala este inciso, cuando se produce la simulación o fraude de los contratos automáticamente se desnaturalizan los contratos de trabajo, o es que la legislación laboral tiene vacíos en cuanto al literal b) del art. 77°.

### **Desnaturalización de los contratos civiles.**

Según (Toyama, 2018, p. 45) en el supuesto que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consiste en la actitud por parte del comitente de impartir órdenes a quien presta servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación del servicio entre otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo.

Entonces el autor cuando se refirió a los contratos civiles, se refiere aquellos contratos que NO cumplen los elementos de un contrato de trabajo, y que por su naturaleza es de carácter determinado, pero en el caso que se confirme la preexistencia o coexistencia de un trabajo dependiente, es decir existe el manejo de empleador, en el de distribuir órdenes directas, como son el horario establecido y la constancia de control, con el empleado, evidentemente se estaría confirmando y homologando en un contrato de trabajo.

Si el empleado inicio sus labores con órdenes de servicios, locación de servicios o contratos verbales y el empleador ha venido sometiendo al trabajador a los supuestos líneas arriba, como son horarios, reglas de trabajo, sanciones, ordenes mediante memorándums y rotaciones de puesto de trabajo y sanciones contra el empleado, tendríamos el elemento primordial que hace la diferencia en un contrato de trabajo la subordinación y estaríamos hablando de una relación laboral, camuflado por un contrato

de carácter civil, debiéndose de aplicar el principio de primacía de la realidad. (STC Exp. 01846-2005-PA/TC).

### **Desnaturalización de contratos de servicio específico.**

El profesor (Toyama, 2018, p. 148) realiza el análisis del artículo 63 de la LPCL el cual desprende que, para la aplicación de los contratos para obra determinada o servicio específico, se requiere exclusivamente un objeto previamente establecido y una duración determinada en directa relación con la obra o servicio objeto de la contratación, no puede interpretarse la calificación de tales requisitos fuera del marco constitucional.

Es por ello que este tipo de circunstancia contractual, no podrían ser utilizadas para faenas de naturaleza permanente ya que deberían ser ejecutadas por un empleado permanente. En realidad, se trata de un modelo laboral que es más flexible en cubrir aquellos actos laborales rigurosamente de forma técnica, que no forman de ninguna manera labores de carácter permanente y su esencia fundamental, es la forma de cómo están ligadas a razones objetivas y determinantes que, si las circunstancias de la demanda laboral lo requieran, pueden ser renovables, siempre y cuando el escenario así lo amerite.

Contrario sería en el supuesto que, si en este tipo de modalidad el empleador realiza la contratación para el giro principal de la empresa o para realizar labores de carácter permanente, estaríamos ante un escenario de desnaturalización de un contrato de trabajo (STC Exp. No 00525-2010-PA/TC. 9 de setiembre 2010).

El TC dio a conocer este supuesto en el Exp. No 0765-2004-AA/TC fundamento. 5

### **Desnaturalización de los contratos modales.**

Según Toyama (2018) se ha dejado establecido que nuestro sistema de justicia laboral ha previsto un sistema de contratación sujeta a modalidad u aun plazo indeterminado, sin embargo, debe tenerse en cuenta que cada una de estas modalidades debe cumplir con los requisitos establecidos en el texto único ordenado de la ley de productividad y competitividad laboral, decreto legislativo No 728, aprobado por el decreto supremo 003-97- TR.

Entonces el autor ha mencionado que son aquellos fijados en los apartados cincuenta y dos y setenta y dos de la normativa señalada líneas arriba. Entonces, para la informalidad de estos supuestos daría lugar a que se transforme dichos contratos en desnaturalización, en conformidad a lo establecido al art. 77° de la norma (CAS Lab. 15383-2015-Lambayeque 15 de junio 2017).

Ahora bien, existen supuestos que conllevan a la desnaturalización del contrato, así, entonces los supuestos que encajan a que suceda son los siguientes: a) los empleadores tienen una continuidad laboral, en una línea de tiempo seguida por varios años, b) los trabajadores exceden el tiempo máximo de 36 meses (plazo máximo de 3 años), c) en el supuesto que las empresas tienen varios años en actividad, escogen realizar contratos por inicio de actividad, queriendo simular que tienen nuevo inicio, cuando en realidad ya están sentadas en el mercado por largos periodos de tiempo, y d) pretender simular con contratos por incremento de actividad, cuando dicha empresa tiene varios años en el mercado, el cual deberían de demostrar las horas que se incrementen a dichos personales, ya que estos últimos ya tenían contratos modales o indeterminados.

Es así que ultimamos con la idea de Hidalgo el cual señala, la priorización del inciso b, del art. 77°, en cual hace referencia que los convenios laborales sujetos a modalidad, la presunción de la permanencia indeterminada si el operario contratado temporalmente prueba que el contrato se estableció mediante fraude o defraudación, esta se convierta en un contrato a plazo indeterminado, declarando el juzgador la desnaturalización de dicho contrato y su protección frente al fraude que pretendió el empleador realizar limitando sus derechos constitucionales con el trabajador.

<b>CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD</b>				
<b>Modalidad del Contrato</b>	<b>Sub Modalidad</b>	<b>Supuesto de Procedencia</b>	<b>Plazo Duración Máxima</b>	<b>Formalidad</b>
<b>Naturaleza Temporal</b>	<b>Por inicio o incremento de nueva actividad</b>	Se entiende como nueva actividad tanto al inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes.	3 años	Por escrito
	<b>Por necesidades de mercado</b>	Para atender incrementos coyunturales de la producción, aún cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa.	5 años	Por escrito
	<b>Por reconversión empresarial</b>	Para la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa.	2 años	Por escrito
<b>Naturaleza Accidental</b>	<b>Ocasional</b>	Para atender necesidades transitorias, distintas a la actividad habitual.	6 meses al año	Por escrito
	<b>Suplencia</b>	Para sustituir temporalmente a un trabajador estable de la empresa. El empleador deberá reservar el puesto a su titular.	La duración será la que resulte necesaria	Por escrito
	<b>De emergencia</b>	Para cubrir necesidades producidas por caso fortuito o fuerza mayor.	El plazo coincidirá con el plazo de la emergencia	Por escrito
<b>Para Obra o Servicio</b>	<b>Para obra determinada</b>	Para ejecutar una obra material o inmaterial. Se exige un resultado.	El que resulte necesario	Por escrito
	<b>Para servicio específico</b>	Para ejecutar un servicio específico. Se exige un resultado.	El que resulte necesario	Por escrito
	<b>Intermitente</b>	Para cubrir actividades de la empresa que son permanentes pero discontinuas.	El que la actividad requiera	Por escrito

Figura No 3 Contratos sujetos a modalidad según D.S. 00397-TR.

Fuente (Estudio de Abogados Pérez 2012, [www.apclamperu.com](http://www.apclamperu.com)).

Según la ley de productividad y competitividad laboral (decreto legislativo No 728), en conformidad con el Art. 4, señala que toda asistencia personal

de servicios reenumerados y subordinados se presume en la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Se concluyó con el acto resolutivo de las sentencias judiciales por desnaturalización de contratos laborales, debemos de mencionar a lo que el profesor Canavi, nos señaló, la forma de como los operadores de justicia tienen la responsabilidad de estructurar una resolución judicial, y una consecuencia jurídica procesal, en la NLPT, se han venido produciendo carga procesal en cuanto a la desnaturalización de contratos de trabajo, y su incremento procesal en nuestra comunidad, dándole el debido respaldo al derecho de trabajo, aquellos que vienen demandando este tipo de materia ante el juzgado de nuestra provincia, y es fue nuestro interés de buscar las causas y alternativas de solución del conflicto que hemos podido percatar, habiendo obtenido resultados que coadyuvaron al beneficio jurídico, tanto del Poder Judicial, así como de los trabajadores de nuestra provincia.

#### **b). Teoría de la variable (jurisprudencia y doctrina)**

##### **Acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de contratos de trabajo.**

Desde el punto de vista del profesor Cavani (2017), ha venido trabajando en el desarrollando, de la sentencia judicial, que existen formalidades que se deben de respetar, para describir con claridad el acto resolutivo del documento que será materia de análisis y su respectiva comprensión, desarrollado por el magistrado, en la decisión que tome en torno a las actuaciones probatorias que se desarrollaran en un proceso judicial, teniendo en cuenta que dicho documento (sentencia) consta de tres partes, la



parte expositiva, donde se desarrolla los antecedentes, por el cual se ha iniciado el petitorio del proceso, luego viene la parte considerativa, en la cual se desarrolla todos aquellos fundamentos así como los argumentos que las partes ha descrito en sus peticiones, y por ultimo tenemos la partes resolutive o también conocida como el fallo, donde el magistrado describirá su decisión en cuanto al proceso, declarándolo, fundada, fundada en parte, infundado, nulo u otro que estime pertinente, dependiendo de la naturaleza de cada proceso.

### **Doctrina y Jurisprudencia.**

#### **Definición del Contrato de trabajo.**

Según Monroy (2013) en el contrato de trabajo, el autor señala que son tres los elementos o componentes que existe en una relación laboral, y que la Jurisprudencia, la legislación y la doctrina, consienten tranquilamente, la prestación personal del servicio a realizar, la subordinación o sometimiento y por último la remuneración, si no existen estos tres elementos no es un contrato de trabajo. Y todo contrato de prestación personal de servicios, reenumerado y subordinado, se presume la existencia de un contrato a plazo indeterminado.

Los contratos de trabajo tienen que estar en conformidad con el art. 140. Código Procesal Civil, artículos 4°, 77°, D.S. No 003-97-TR, artículo 1°, 44°, 53° del D.S. No 003-2008-TR, art. 2, 14, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29 Constitución Política de 1993.

#### **La Doctrina Internacional respecto al contrato de trabajo**

Señala (Sánchez, 2014 p.112) en relación a este acápite el investigador nos manifiesta:

Que los contratos de trabajo con algún elemento extranjero (empresa y/o trabajador y/o lugar de prestación de servicios) se regulan por normas de derecho internacional privado, ya que requieren una respuesta apropiada y distinta de la prevista para situaciones privadas internas.

Según la doctrina internacional, hizo referencia al contrato de trabajo, están sujetos al derecho internacional privado, siendo este último régimen autónomo, al igual que la legislación laboral nacional, en el ordenamiento jurídico internacional, protege en el contrato de trabajo al más débil, es decir, al trabajador, incluso la OIT y el convenio de Roma 1980, describe que esa protección está incluida con mayor énfasis a la madre gestante, al adolescente, a las personas con discapacidad y con enfermedades críticas y con la finalidad de tener igualdad de oportunidades y no ser discriminado por ninguna condición.

En cuanto a la jurisprudencia y la doctrina, del acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos de trabajo, tenemos muchos ejemplos en cual el tribunal constitucional, han señalado en sus diversas sentencias, en el de considerar la desnaturalización del contrato de trabajo sujetos a modalidad, por no detallar explícitamente la causa objetiva, y el tiempo de contratación.

### **Expediente No 3683-2012-AA/TC.**

En el presente procesos señalan que, a la falta de haber especificado con detalle de la causa objetiva de contratación, es decir que el referido contrato de ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) de artículo 77° del decreto supremo 003-97-TR, correspondiendo ser calificado, 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.

**Expediente No 4598-2008-AA/TC.**

Ahora al contrato de trabajo para servicio específico, debe precisarse que esta modalidad contractual es de duración determinada, ya que tiene como elemento justificante para su celebración la naturaleza temporal, ocasional o transitoria del servicio que se a prestar y se deberá especificar en la contrata, cuáles son los servicios a prestar por parte del trabajador y no olvidar bajo qué condiciones deberá realizar dichos servicios, por consiguiente, si esto no fuera así, se habría desnaturalizado el referido contrato de trabajo.

**Expediente No 4286-2012-AA/TC.**

Al 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) el art. 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.

**Expediente No 10712-2014-CAS.**

En el presente proceso revisado en la segunda sala de derecho Constitucional y social transitoria de la Corte Suprema, describen la controversia en el principio de

irrenunciabilidad de los derechos laborales previsto en el inciso 2) del artículo 26 de la Constitución Política, donde se hace referencia a la regla de no derogación e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos, por la carta magna y la ley, negándole la validez jurídica todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo de esta forma, una limitación a la autonomía de voluntad del trabajador.

### **Expediente No 11169-CAS.**

La doctrina jurisprudencial de este proceso en particular señala que de conformidad con el art. 22° del texto único ordenado de la ley orgánica del Poder Judicial, esta ejecutoria suprema contiene principios jurisprudenciales relativos a la debida interpretación judicial al art. 5 de la ley No 28175, ley marco del empleo público, que es este sentido que el ingreso a la carrera pública se efectivizara obligatoriamente a través de un concurso público de méritos, siendo nulo de pleno derecho el acto administrativo que contravenga este criterio, acarreado las responsabilidades administrativas y penales de quien lo promueva, ordene o permita.

### **Marco legal**

En cuanto a la base legal prioritaria y según rango de ley de acuerdo a la pirámide de Kelsen, debemos de describir de la forma siguiente.

Organización Internacional del Trabajo, fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del tratado de Versalles, y el Perú está dentro de los convenios realizados por este órgano.

Constitución Política del Perú 1993. Enmarcado en los artículos 2°, 4° 22° al 28°, así mismo el artículo 139° inciso 20 del principio de derecho de toda persona de formular análisis y críticas de las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de la ley.

La ley orgánica del Poder Judicial, comprendida en el decreto supremo No 017-09-JUS del 02/06/1993.

Código Procesal Constitucional, en concordancia con la ley No 28237 del 31 /mayo / 2004.

Nueva Ley Procesal del Trabajo No 29497, desde su entrada e vigencia desde el año 2011.

El decreto supremo 0003-97-TR, en conformidad con la ley de productividad y competitividad laboral del texto único ordenado del D.L. 728.

Código Procesal Civil, vigente desde el 02 de agosto del año 1993, y en aplicación supletoria a los procesos laborales.

### **c). Dimensiones de la variable.**

#### **Sentencias Fundadas por desnaturalización de contratos de trabajo.**

Según (Cavani, 2017, p. 113):

Cuando hablamos de una resolución judicial o fallo judicial, nos referimos aquel pronunciamiento que emitirá el juzgador, es decir, aquella comunicación que el juez quiere hacer saber de sus decisiones judiciales y ello contendrá un acumulado de artículos normativos expedidos por el órgano jurisdiccional, ajustándose a lo que la ley y la normativa lo permita.

Ahora bien, en cuanto se refirió a las sentencias fundadas sobre desnaturalización de contratos de trabajo que llegaron a la Corte Suprema y Tribunal Constitucional, tenemos

muchas que mencionar, puesto que en la práctica existen muchos organismos de estado, así como empresarios del sector privado que han venido utilizando de manera irregular y abusiva la forma de contratar al personal y la inadecuada utilización de dichos contratos. Mencionaremos algunas que son más importantes y que a partir de su publicación se han convertido en precedentes vinculantes, es decir para la aplicación obligatoria, en la unificación de criterios para la aplicación de los órganos jurisdiccionales competentes en materia laboral.

**Ejemplo:** Expediente No 04286-2012-AA/TC. Deviene del proceso de amparo interpuesta por Walter R. Rojas Gonzales en contra del poder Judicial de la Corte de Huará, interpuesto su demanda de acción de amparo por considerar que afectaron sus derechos constitucionales al trabajo y una vida digna, resolviendo de la siguiente manera:

*“...Declarar **FUNDADA** la demanda en lo que respecta a la afectación de los derechos al trabajo y al debido proceso; en consecuencia, **NULO** el despido de que ha sido objeto el demandante.*

***ORDENAR** que el Poder Judicial reponga a don Walter Roberto Rojas Gomales como trabajador a plazo indeterminado...”*

El resultado de esta sentencia se refiere a que el contrato modal se desnaturalizó, tal como lo señala la normatividad puesto que no figuraba la causa objetiva de las labores por el cual fue contratada dicha persona, siendo así un contrato simulado o fraudulento, argumentando que fue de carácter temporal, cuando en realidad su naturaleza fue de tiempo permanente, infrinjo así los elementos esenciales de la contratación temporal, y posteriormente configurándose la desnaturalización de dicho contrato, en conformidad con el inciso d) del art. 77° del D.S. 003-97-TR, deviniendo que el contrato mutó a ser un contrato de tiempo indeterminado, es por ello que los contratos que suscribieron con

sucesión carecerán de ineficacia jurídica, ya que se pretendía recubrir la preexistencia de una relación laboral a plazo indeterminado, tratando de eludir sus responsabilidades el empleador.

### **Sentencias Infundadas por desnaturalización de contratos de trabajo.**

Según (Cavani, 2017, p. 114):

Si bien es cierto que la legislación laboral, la ley de competitividad y Productividad laboral, así como la constitución política del Estado, los tratados internacionales, y toda aquella normatividad vigente que protegen el derecho al trabajo; no siempre que el litigante demande ante los tribunales la desnaturalización de sus contratos, necesariamente se le tiene que dar o darán la razón, puesto que aquellos que administran justicia a nombre de la nación, No siempre dichas pretensiones terminaran siendo fundadas sus demandas formuladas.

Tanto en el tribunal Constitucional como en la Corte Suprema ya existen reiterada jurisprudencia y precedentes vinculantes, así como los plenos jurisdiccionales en materia laboral, que ha determinado de acuerdo a la casuística de cada caso en particular y previa evaluación del juzgador se determinara si es fundada o infundada su pretensión procesal en cuanto a la desnaturalización de sus contratos de trabajo.

**Ejemplo:** si un trabajador que pretende demandar la desnaturalización de su contrato, habiendo este iniciado su vínculo laboral bajo el régimen laboral del D.S. No 1057 Contrato Administrativo de Servicios, el cual no están sujetos a las disposiciones del D.L- 276, ni tampoco al régimen de la actividad privada D.L. 728, ni tampoco a ningún otro régimen de la carrera especial. Puesto que este régimen laboral cuenta con normas temporales que cuenta con un periodo de vigencia

determinado. Entonces es esta línea de ideas no podría un servidor pedir su desnaturalización de su contrato ya que es específico, sin que ello implique un vínculo con la entidad.

### **2.3. Marco conceptual.**

#### **2.3.1. Acto resolutivo de las sentencias Judiciales por desnaturalización de contratos de trabajo.**

Según el Profesor Cavani, (2017) como la ha venido señalando, en el acto resolutivo de las sentencias, tienen que contar con un raciocinio el cual pretenda el de analizar un problema para llegar a sus conclusiones y decisión final, esto requiere previamente de la formulación del problema, análisis y conclusiones. Entonces señala que en materia de decisiones legales, la forma correcta de realizar el acto resolutivo de las sentencias, deviene de una estructura tripartita para llegar a una decisión final, el cual cuenta con la parte expositiva, la parte considerativa y la parte resolutive, estos términos ha sido identificados por los operadores de justicia con la siguiente nomenclatura: Vistos (las pretensiones de la demanda, es decir la parte expositiva), Considerando (donde el juez analiza el problema, parte considerativa) y se Resuelve (es parte del fallo o la parte resolutive, donde el juez esboza su decisión).

Como podemos ver esta estructura, contiene la forma de cómo el juzgador debe de emplear un correcto relato de las decisiones que deberá tomar en un proceso judicial, además de ello, la sentencia como acto resolutive debe de contar con los siguientes criterios, debe de tener orden de ideas, claridad de palabras, fortaleza en la argumentación jurídica, suficiencia argumentativa, como así también la coherencia



lógica de lo que está analizando y la diagramación es decir el de trazar una línea de ideas lógicas y correlativas, y de fácil entendimiento para los justiciables.

Y por último en las decisiones del acto resolutorio de las sentencias judiciales debemos de señalar y hacer mención al proceso laboral, puesto que es de competencia, las demandas por desnaturalización de contratos de trabajo, entonces debemos de referirnos a la NLPT, No 29497, en el cual contamos con un proceso nuevo y que es de satisfacción a la población actualmente, por ser un proceso altamente concentrado, ya que el juez tiene la potestad de poder sentenciar en audiencia, ya que el juez resuelve la controversias planteadas por las partes a lo largo del proceso, en conformidad con el artículo 31 inciso 2 de la NLPT, el cual señala que. *“La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada, total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado”*.

Ahora si la parte demandada, puede ejercer su derecho a defensa, realizando argumentos con la finalidad que la demanda sea declarada improcedente, el obligado debe de plantearlas en su contestación de la demanda en conformidad con el art. 19, inciso 2 de la NLPT, en el cual el abogado defensor debe de oralizar sus argumentos de defensa en la Audiencia de Juzgamiento.

### **Desnaturalización de contrato de trabajo.**

Según Hidalgo (2012), cuando ha referido a la forma expresa de la desnaturalización de los contratos de trabajo, hace referencia tácitamente a la forma de cómo estos cambian su naturaleza y terminan siendo mutados por los acontecimientos que sobrevienen en el transcurso del tiempo y las causas del mismo trabajo, como se ha

señalado en la misma normatividad (D.S.003-97-TR), y lo que ha sido descrito en su artículo 77° literal d, si las partes no estipulan fehacientemente la forma expresa (funciones y labores a desempeñar) así como el objeto del contrato, por el cual se iniciaría una actividad laboral, este termina siendo desnaturalizado, además de ello se debe de mencionar que la jurisprudencia y la doctrina, han señalado que existe un principio fundamental que determina la desnaturalización y estos hablando del principio de la primacía de la realidad, en el cual se le da prioridad a lo que sucede en la práctica y no a lo que se ha plasmado en los documentos (contrato de trabajo).

### **2.3.2. Dimensiones de la variable.**

#### **a). Sentencias *Fundadas* por desnaturalización de contratos laborales**

Según Cavani (2017) cuando se refirió a la sentencia en primer lugar debemos de señalar que es un acto procesal y emitido por un órgano jurisdiccional (elaborado y firmado por un magistrado o varios), asimismo, en conformidad con el Art. 120 del CPC., nos señala que estos actos procesales, que impulsa o decide un proceso judicial. Ahora bien, en conformidad con la sentencia expedida por el tribunal Constitucional en el Expediente No 974-96-HC/TC, ante el recurso de María E Alcarraz Verastegui – Lima.

Este tribunal máximo intérprete de la constitución señaló que es *Fundada* una demanda que en el transcurso del proceso se haya demostrado la aseveración de los hechos invocados por el accionante con la finalidad de que establezcan los derechos invocados reconocidos por la ley, caso contradictorio, se deberá de declarar infundada, siempre y cuando no haya podido establecer los hechos en la pretensión de la demanda.

Siendo posible de interponer medios probatorios de impugnación de las decisiones judiciales, es decir, las partes del proceso tienen el derecho de impulsar la acción de apelación de la sentencia, siempre y cuando no se encierren conformes con la decisión del magistrado que las emitió.

#### **b). Sentencias *Infundadas* por desnaturalización de contratos laborales**

Según Cavani, (2017) el magistrado que emitirá su fallo, debe pronunciarse en una decisión expresa, precisa y motivada sobre la controversia de un litigio, en el cual se pronunciará respecto al derecho y deberes de aquellos involucrados en el proceso (los litigantes), en conformidad con art. 121 inciso 3 del CPC. Y este contenido decisorio, donde interviene dos elementos esenciales, a) el de poner el fin del proceso judicial y b) el de realizar el pronunciamiento sobre el fondo de la controversia, es decir debe entenderse un juicio de mérito sobre la pretensión formulada en la demanda, declarándose *fundada o infundada*.

Entonces cuando se refirió a las sentencias con fallo Infundado la norma y la jurisprudencia señala que si NO se prueban los hechos (*en el juzgamiento*) que respaldan la petición de la demanda será declarada “infundada”. En conformidad con la unificación de criterios, de acuerdo a las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, así como la Corte Suprema, debemos de señalar que, si existe inconsistencia probatoria, hemos de expresar, que en la etapa probatoria no se llegara a corroborar las pretensiones que solicitan y que sustente fehacientemente aquellas pretensiones que será posible de ser declarado infundado la demanda que se haya pretendido demostrar en el trámite del proceso judicial. Por otro lado, la improcedencia se sostiene en la negligencia de un requisito de fondo y no de forma.

## CAPÍTULO III

### HIPOTESIS

#### 3.1. HIPOTESIS

##### 3.1.1 Hipótesis General

En nuestra investigación no se utilizó la hipótesis, puesto que nuestra investigación es un estudio descriptivo, porque realizaremos el análisis de las sentencias judiciales (*documentos*) por lo tanto contamos con una guía de análisis, con la finalidad de recoger datos en el Juzgado de trabajo de Chanchamayo en el año 2020.

##### 3.2 Hipótesis Especifica

En nuestra investigación no se utilizó la hipótesis, puesto que nuestra investigación es un estudio descriptivo, porque realizaremos el análisis de las sentencias judiciales (*documentos*) por lo tanto contamos con una guía de análisis, con la finalidad de recoger datos en el Juzgado de trabajo de Chanchamayo en el año 2020.

##### 3.3 Variable

Matriz de operacionalización de la variable. Cuadro en la siguiente página.

**Tabla No 1 Matriz de operacionalización de la variable.**

*Análisis del acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020.*

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales.	Según (Cavani 2017, p. 119) La sentencia, es una resolución judicial con contenido decisorio donde confluyen dos elementos: a) poner fin a la instancia o al proceso y b) un pronunciamiento sobre el fondo. Por fondo, en este contexto, debe entenderse un juicio de mérito sobre la pretensión formulada en la demanda (esto es, declararla fundada, fundada en parte o infundada). Según Hidalgo 2012, La Desnaturalización de contratos, sucede cuando no se han determinado de forma expresa la esencia del contrato,	La variable acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de los contratos laborales, se mediará, a través de 38 preguntas. Por medio de una guía de análisis, teniendo en cuenta con 2 dimensiones: las Sentencias Fundadas por desnaturalización de contratos laborales y las Sentencias Infundadas por desnaturalización de contratos laborales. Expedidas por el juzgado de trabajo de chanchamayo el año 2020.	Sentencias Fundadas por desnaturalización de contratos laborales.	Cuenta los contratantes con el consentimiento del servicio a realizar correctamente.  Presenta el objeto cierto que sea materia del contrato específico adecuado.  Determina la causa de la obligación que se establezca correctamente.	1.- Se configuran los tres elementos del contrato de trabajo, en los contratos modales. 2.- Son inválidos los contratos administrativos de servicios, si no existe la desnaturalización de los servicios no personales. 3.- Son inválidos e ineficaces los contratos de locación de servicios, si existe la desnaturalización de un contrato laboral. 4.- El contrato modal cumple con la finalidad y tiempo de contratación laboral. 5.- El trabajador cumplió el periodo de prueba en el D. S. 728 6.- El trabajador cumplió el periodo de prueba en el D. S. 276. 6.- La reposición se aplica a los trabajadores bajo el régimen laboral CAS. 7.- Los obreros municipales podrán ser contratados bajo el régimen laboral 276 o CAS. 8.- El trabajador contratado por orden de servicio, presto labores de carácter indeterminado. 9.- La reposición se aplica a los trabajadores bajo el régimen laboral con órdenes de servicio u contratos de locación de servicio. 10.- Se cumple el principio de la primacía de la realidad. 11.- Se Cumple el principio de <i>indubio pro operario</i> . (norma más favorable al trabajador).	SI
			Sentencias Infundadas por desnaturalización de contratos laborales.	Cuenta el contrato con el objeto, previamente establecido en el documento aparente.  Establece la duración determinada en la contratación, los contratos		NO

es decir, respaldado en razones objetivas, por la causal prevista en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, es decir en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge plasmados en los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.(primacía de la realidad) Empero, el referido principio tiene como punto de partida el clásico aforismo del Derecho Civil que establece que las cosas son lo que su naturaleza y no su denominación determina.

convenientemente.

Demuestra el contrato, de naturaleza temporal, para la desnaturalización favorablemente.

Reconoce la ley contratos de naturaleza accidental objetivamente.

Dispone las facilidades para obra o servicio específico y actividades permanentes pero discontinuas justificadamente

12.- ¿Se desnaturaliza el contrato de trabajo si en el convenio de prácticas, exceden las horas laboradas?

13.- El trabajador cuenta con exclusividad su horario de trabajo a discreción, y pretende desnaturalizar el contrato.

14.- Si cumple el periodo de prueba, y continúa laborando sin las suscripciones de un contrato de trabajo, se 15.- desnaturaliza.

15.- La trabajadora culmina su relación laboral estando embarazada, contando con un contrato CAS. Este contrato se desnaturaliza.

16.- En el contrato por terceros, si el trabajador que no presta servicios de manera permanente y continua y además de ello lo realizan familiares directos, este se desnaturaliza.

17.- El contrato de suplencia que no cuenta con causa objetiva y determinante deviene en desnaturalización.

18.- En el contrato de suplencia, si cuenta con causa objetiva y determinante estipulado en el contrato de trabajo, se desnaturaliza.

19.- El trabajador, inicio sus laborales con órdenes de servicio en una plaza vacante, presupuestada y de duración indeterminada, y además de ello cumplen con los elementos de contrato de trabajo.

20.- El trabajador ha cumplido más de siete años de labores ininterrumpidas, con contrato CAS, y termino su vínculo laboral, sobreviene en desnaturalización.

21.- La trabajadora prestaba labores en una plaza que no fue contratada.

22.- Se encontraría desnaturalizado al amparo del inciso d) del artículo 77 de D.S. 003-97-TR

- 
- 23.- Se ha desnaturalizado el contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico.
- 24.- Los contratos civiles u órdenes de servicio, tienen duración indeterminada.
- 25.- Los contratos CAS devienen en ineficacia, previsto en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú.
- 26.- Los obreros Municipales deben ser contratados bajo el régimen laboral CAS.
- 27.- En los contratos de intermediación, si el trabajador cumple diversas funciones y horarios no establecidos en el contrato de trabajo, deviene en desnaturalización el contrato.
- 28.- Previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relacional laboral de tiempo indeterminado.
- 29.- Los contratos de locación de servicio se encuentran disfrazados, bajo el contexto de contrato laboral.
- 30.- En el contrato de tiempo parcial si no se incluye la objetividad del contrato y la determinación del mismo deviene en desnaturalización.
- 31.- Se acredita la existencia de un contrato subordinado y tiempo indeterminado en el presente caso.
- 32.- El trabajador contratado para servicio específico tuvo permanencia y continua en las labores desarrolladas.
- 33.- El contrato civil está regulado solo para labores estrictamente temporales.
- 35.- En los contratos sujetos a modalidad se considera de duración indeterminada sí existe simulación o fraude en la 36.- norma
-

---

36.- El trabajador al haber superado el periodo de prueba, es protegido al ser despedido arbitrariamente.

37.- En el contrato de locación de servicios se encuentran disfrazados, bajo el contexto de contrato laboral.

38.- La entidad demandada ha suscrito contrato temporal para labores de naturaleza permanente.



## CAPITULO IV

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1. Métodos generales de la investigación

##### 4.1.1. Método científico.

Según los autores Cohen y Nagel (2001) citado por Tamayo (2003), sostiene que:

El Método científico es la persistente aplicación de la lógica para poner a prueba nuestras impresiones, opiniones o conjeturas, examinando las mejores evidencias disponibles en favor y en contra de ellas. Por lo tanto, el método científico es un conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigativo (p. 28).

Entonces los autores señalan que el conocimiento, busca poner a prueba las verdades del conocimiento, mediante la aplicación lógica de un estudio comprobado y obtendremos datos mediante el análisis de la investigación de un determinado tema, es así que mediante este método científico buscamos, analizamos y comparamos los criterios que utilizo el juzgador para determinar que procesos fueron declarados fundados y que tipo de procesos fueron declarados infundados, en las sentencias por desnaturalización de contratos de trabajo en el juzgado especializado en lo laboral. De la provincia de Chanchamayo.

##### 4.1.2. Métodos Específicos.

###### Método Deductivo

Según Abreu, (2014) menciona: “Que el método deductivo permite determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de

los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad” (p. 200).

Entonces Abreu, refiere que este método nos permitirá, analizar adecuadamente las sentencias con la finalidad de determinar los criterios que tuvo el magistrado para emitir fallos siendo a favor o en contra del litigante. En cuanto se refieren a la desnaturalización de contratos de trabajo.

### **Método Analítico**

Abreu, (2014) menciona que es un “método fundamental para toda investigación científica o académica y es necesario para realizar operaciones teóricas como son la conceptualización y la clasificación” (p. 199).

El autor, describe que un pilar fundamental y esencial de la investigación científica, y buscara acertar tanto académicamente, como teóricamente, todas las conceptualizaciones del tema a tratar y clasificara correctamente las dimensiones de nuestra investigación. Con la finalidad de mostrar cuales son las causas o criterios que tuvo el magistrado del Juzgado de trabajo de Chanchamayo, para emitir sentencias con fallos declarando, fundado e infundado las demandas presentadas, por desnaturalización de contratos laborales, en las distintas entidades u organismos de estado.

Utilizaremos el método de recolección de datos, según Hernández, (2014) es más adecuado debido a: “Que el investigador hace preguntas más abiertas, recaba datos expresados a través del lenguaje escrito, verbal y no verbal, así como visual, los cuales describe, analiza y convierte en temas que vincula, y reconoce sus tendencias personales” (p. 8)

Mediante este método el autor refiere a que el estudio se realice preguntas más accesibles con la finalidad de que los datos recogidos, incidan con el objetivo de determinar los criterios del juzgador a fin de emitir aquellos fallos judiciales, del juzgado de trabajo – chanchamayo, en los años 2020.

Y realizamos hitos estadísticos mediante cuadros y tablas de las sentencias fundadas e infundadas.

También utilizamos el método de observación. Según Hernández, (2014): Siendo la más adecuada debido a que:

Describe que los datos se obtienen por observación, es decir la medición y documentación. Se utilizan instrumentos que han demostrado ser válidos y confiables en estudios previos o se generan nuevos basados en la revisión de la literatura y se prueban y ajustan. Las preguntas, ítems o indicadores utilizados son específicos con posibilidades de respuesta o categorías predeterminadas (p. 12).

Entonces mediante este método, realizamos la observación de las sentencias emitidas por el juzgado de trabajo de primera instancia (documentos), haciendo una análisis e interpretando los criterios que utilizo el magistrado para determinar cuáles de los procesos por desnaturalización de contrato son fundadas y cuál de ellos son infundadas, teniendo en cuenta que existe jurisprudencia y precedentes vinculantes en cuanto se refiere a la protección del derecho al trabajo, advirtiéndole que es un derecho constitucional, existiendo reiteradas sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema.

#### **4.1.3.- Tipo de Investigación**

Es una investigación básica denominada pura o fundamental.

Según Vargas, (2009) menciona: “En las ciencias puras y la investigación básica se busca, indagar cómo funcionan las cosas para un uso posterior, mientras en las ciencias prácticas la investigación aplicada tiene como propósito hacer un uso inmediato del conocimiento existente” (p. 159).

El autor hace referencia, a la exploración y búsqueda de las cosas con la finalidad de dar un uso ulterior a la investigación básica, es decir que los datos que utilizaremos, serán las sentencias que emitió el juzgado de primera instancia, con la finalidad de hacer una diferenciación del porqué, unas sentencias terminan siendo declaradas fundas y porqué otras terminan siendo declaradas infundadas, en los procesos de desnaturalización de los contratos, siendo demandados los distintos organismos de estado u empresas privadas.

### **4.3. Nivel de Investigación**

El presente trabajo es de nivel descriptivo. Según Hernández, (2014): Siendo la más educada debido a que:

Se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas (p. 92).

Lo que menciona el autor en referencia al nivel de investigación, es la forma de describir, y a través del análisis de cada una de las sentencias ya sea por su naturaleza, complejidad, y su formación del inicio del contrato de cada caso en particular, con la firme necesidad de analizar las sentencias emitidas por el juzgado

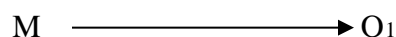
de trabajo, siendo la variable la desnaturalización de los contratos, debemos de llegar a determinar el criterio usado por el juzgador.

#### 4.4. Diseño de Investigación

El diseño a utilizarse en el presente trabajo de investigación es un diseño descriptivo simple.

Según Hernández, (2014) “En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, qué se medirá (qué conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos)” (p. 92).

En nuestra investigación, visualizamos las sentencias y medimos nuestra variable, en la cual identificamos cuales son los motivos porque el juzgador declaro a un gran porcentaje de los procesos presentados en el juzgado de trabajo como fundadas y porque se declaró un número menor en infundadas.



M = Muestra, recopilación de sentencias laborales del año 2019, que serán analizadas en el año 2020.

O<sub>1</sub> = las sentencias fundadas e infundadas sobre desnaturalización de contratos laborales emitidas en el año 2020.

#### 4.5. Población y Muestra

##### 4.5.1. Población

Según Pineda (1994):

Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros" (p. 108).

Entonces lo que nosotros pretendemos obtener es aquella información valiosa, para con nuestra investigación y realizar a través de todos los expedientes judiciales que ingresaron en el año 2019, al juzgado especializado de trabajo. Siendo un total de 110 expedientes por desnaturalización de contratos de trabajo, según Oficio N° 000226-2020-OAD-CSJSC-PJ.

### **Tabla No 2. Población**

*Ingresos de expedientes de los años 2018 y 2019, así como la cantidad de sentencias fundadas e infundadas y procesos judiciales por desnaturalización de contratos.*

<b>Año</b>	<b>Expedientes ingresados</b>	<b>Expedientes con Sentencias</b>	<b>Sentencias Fundadas</b>	<b>Sentencias infundadas</b>	<b>Desnaturalización de contratos.</b>
<b>2018</b>	924	744	799	24	106
<b>2019</b>	646	678	575	36	<b>97</b>
<b>Total</b>	1570	1522	1374	60	203

Fuente: Elaboración propia.

El presente cuando se elaboró en conformidad con el oficio No 000226-2020-OAD-CSJSC-PJ. Donde nos informan los datos estadísticos específicos, entregados por la oficina de administración de la Corte Superior de Justicia de la selva Central, tal como lo señala la tabla de expedientes ingresados por año, así como sentencias fundadas e infundadas y la cantidad de procesos por desnaturalización de contratos laborales.

#### **4.5.2 Muestra**

Según López (2004): siendo lo más adecuado:

Es aquel método utilizado para seleccionar a los componentes de la muestra del total de la población. Consiste en un conjunto de reglas, procedimientos y criterios mediante los cuales se selecciona un conjunto de elementos de una población que representan lo que sucede en toda esa población.

Entonces siendo un sub conjunto de nuestra población, en nuestra investigación, seleccionaremos minuciosamente aquellos expedientes que terminaron su ciclo por el cual fueron presentados y buscaron que se emita un pronunciamiento de parte del juzgador, estamos hablando de aquellos expedientes que llegaron a ser sentenciados en el año 2019, teniendo presente que algunos expedientes que ingresaron el año 2018, terminaron siendo sentenciados en el año dos mil diecinueve por la naturaleza de los plazos procesales y la casuística jurídica procesal en conformidad con la normativa y la ley laboral vigente, siendo un total 110 expedientes.

#### **4.5.3. Muestreo**

Según López, (2004):

Es aquel método utilizado para seleccionar a los componentes de la muestra del total de la población. Consiste en un conjunto de reglas, procedimientos y criterios mediante los cuales se selecciona un conjunto de elementos de una población que representan lo que sucede en toda esa población.

Entonces nosotros como investigadores, pretendemos tomar información puntual y específica a través de la técnica no pro balístico, es decir que escogeremos solo aquellos expedientes por conveniencia que son afectados en materia laboral sobre la desnaturalización de los contratos laborales. Siendo un total de 110 expedientes. Gracias a la información brindada por la oficina de estadística a través de la Administración de

la Corte Superior de Justicia de la Selva Central, con fecha 08 de febrero del año dos mil veinte.

### **Tabla No 03 Muestreo**

*Cantidad exacta de los procesos por desnaturalización de contratos laborales, que fueron trabajados por el juzgado especializado de trabajo de chanchamayo, haciendo una total de doscientos tres expedientes laborales.*

	<b>Año 2018</b>	<b>Año 2019</b>
<b>Expedientes Ingresados</b>	924	<b>646</b>
<b>Procesos por desnaturalización de contratos laborales.</b>	106	<b>97</b>
<b>Total, de procesos por desnaturalización.</b>		<b>203.</b>

Fuente: Elaboración propia.

La presente tabla muestra los expedientes que ingresaron el año 2018 y 2019, pero solo trabajaremos con aquellas sentencias que se emitieron en el año 2019, debido a que los procesos que ingresaron el año anterior, fueron sentenciados en el 2019, por la casuística del proceso y los plazos procesales que lleva cada uno de ellos y que fueron documentos de análisis con el instrumento recomendado por el especialista.

### **Criterio de inclusión y de exclusión de a muestra**

#### **a. Criterio de inclusión**

- Los expedientes con sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el año 2020.
- Son un total de 97 sentencias fundadas por desnaturalización de contratos
- Son un total de 13 sentencias infundadas por desnaturalización de contrato.

#### **b. Criterio de exclusión.**

- Los expedientes que ingresaron al juzgado de trabajo en año 2019, por otras materias como son, reposición, pago de beneficios y otros, siendo un total de 678.
- Los expedientes por materia de contencioso administrativo, y civiles que ingresaron en el año 2019.



## **4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **4.6.1 Técnica**

Para Egg, (1995), citado por Pulido; (2015)

El concepto de técnicas, en el ámbito de la investigación científica, hace referencia a los procedimientos y medios que hacen operativos los métodos, es decir la técnica es el procedimiento de actuación concreta que debe seguirse para recorrer las diferentes fases del método científico (p. 1143).

En nuestra investigación se utilizó la técnica de recolección de datos documentaria, a través de las preguntas, con la finalidad de realizar un análisis de las aquellas sentencias emitidas por el juzgado de trabajo de Chanchamayo, sobre desnaturalización de contratos de trabajo. Revisión documentaria que se realizó con la finalidad de determinar cuáles son los criterios del magistrado en las sentencias fundadas e infundadas por desnaturalización de contratos laborales.

Realizando cuadros comparativos de las distintas sentencias que emitido el juzgado de trabajo. (Anexo N° 04).

### **4.6.2. Instrumento.**

Según Hernández, (2014):

En concordancia con la definición clásica del término, ampliamente difundida, medir significa “asignar números, símbolos o valores a las propiedades de objetos o eventos de acuerdo con reglas”. Desde luego, no se asignan a los objetos, sino a sus propiedades (p. 199).

Ahora bien, teniendo como referencia la conceptualización de Hernández, en nuestra investigación realizaremos la recolección de datos, mediante una guía de análisis (documentaria), en el cual nos permitirá, asignar aquellas propiedades, así como la naturaleza de cada una de las sentencias, y determinar el criterio del juzgador al momento de llegar a la conclusión, del porque algunos casos que presentados en el

juzgado, terminan siendo fundadas aquellos petitorios y otras infundadas, de las sentencias que se emitieron en el año dos mil diecinueve.

Para la confiabilidad del instrumento por ser dicotómico se evaluó con la prueba KR-20, pues esta prueba evalúa respuestas dicotómicas, tales como: correcto o incorrecto, puesto que en esta investigación se utilizó una guía de análisis sobre el acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales, que tiene 38 preguntas para sus dos dimensiones y se mide la escala nominal y es de tipo dicotómica. La prueba en su conjunto arrojó un valor de 0.740, superior al mínimo permisible de 0.70 exigible por lo que se declara al instrumento como confiable para el trabajo de investigación que se desarrolló.

En cuanto a la validación se recurrió a juicio de expertos, considerando a tres especialistas, un metodólogo, un estadista y especialista (derecho) tal como se muestra en la tabla.

**Tabla No 04.-** *Ficha de validación - Informe de opinión de juicio de experto.*

<i>“Análisis del acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020”</i>	
<b>Datos del experto</b>	<b>Resultados de la Validez del experto</b>
<b>Dra. Carmen Soledad Lavado Puente</b>	Total Promedio de Valoración = 80.0 (Buena)
<b>Mg. Edson Gilver Fernández Palacin</b>	Total Promedio de Valoración = 67.5 (Buena)
<b>Dr. Teodoro Víctor Cabezas Ramírez.</b>	Total Promedio de Valoración = 79.6 (Buena)

*Fuente: Elaboración Propia.*

#### **4.7 Técnicas de procedimiento y análisis de datos**

Según Hernández (2014):

“Las técnicas de recolección de los datos pueden ser múltiples. Por ejemplo, en la investigación cuantitativa: cuestionarios cerrados, registros de datos estadísticos, pruebas estandarizadas, sistemas de mediciones fisiológicas, aparatos de precisión, etc.”.

También empleara como técnica para el procesamiento de datos: la recolección el procesamiento, la presentación y publicación de resultados, mediante el empleo de tablas de frecuencias simples y porcentuales, gráficos de barras simples, auxiliado por el software Excel v.18 (u otra versión) (p. 14).

Entonces a lo que señala el autor, usamos la técnica documental, es decir, recopilamos toda esa información que nos brindara en juzgado de trabajo, a través de las sentencias emitidas en el año dos mil diecinueve, mediante gráficos y tablas, con la finalidad de analizar el criterio del magistrado Juzgador, para determinar la naturaleza, análisis de forma y de fondo así como la casuística de cada una de las sentencias que fueron declaradas fundadas e infundadas – en materia de desnaturalización de contratos de trabajo, en el Juzgado de trabajo de Chanchamayo.

#### **4.8. Aspectos éticos de la investigación.**

En el presente trabajo debemos de respetar la ética de la investigación y originalidad, recurriendo a lo plasmado en el reglamento de investigación y al Código de ética de la Universidad Peruana los Andes, aprobada por la ley universitaria No 30202 (cap. VI - Investigación)

- 1) Principio de protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales: este principio, nos hace referencia a respetar y no divulgar la dignidad

humana, la identidad, la libertad, el derecho a la autodeterminación informativa, la confidencialidad y la privacidad de las personas involucradas en el proceso de investigación. Porque la información que manejamos está expuestas muchas personas y debemos de respetar estos principios con la finalidad de que no sean vulnerados y solo se utilicen únicamente para fines netamente educativos.

- 2) Principio de Beneficencia y no maleficencia: este principio, declara que no se debe de causar daño a la persona ni físico ni psicológico. Porque, nuestra investigación lo que busca es un beneficio, tanto jurídico, como social, así como para los trabajadores y las instituciones u organismos de estado, el cual se beneficiaran con nuestros resultados obtenidos.
- 3) Principio de Responsabilidad: este principio nos señala que debemos de actuar con responsabilidad en relación con la pertinencia, Porque, como se ha señala líneas arriba nuestra en investigación, buscamos hacer aportes jurídicos y sociales.
- 4) Principio de Veracidad: planteado este principio, debemos de señalar que se respetado cabalmente, la información vertida, desde el planteamiento del problema hasta la conclusión de los resultados, ya que se trabajado con la legislación Internacional, legislación peruana y los demás datos que tienen un sustento o base legal dentro de las referencias bibliográficas.

Y por último contamos con toda la responsabilidad, manifestada por nuestros docentes, así como nosotros los estudiantes, de brindar una investigación que contribuya y ayude en el desarrollo de nuestra sociedad, brindando íntegramente información recopilada de forma veraz y objetiva.

## **CAPITULO V**

### **RESULTADOS**

#### **5.1. Descripción de Resultados**

La variable estudiada en la presente investigación fue el acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales, con sus dimensiones: sentencias fundadas en la desnaturalización de los contratos laborales, y las sentencias infundadas en la desnaturalización de los contratos laborales.

Los análisis muestran los resultados de las 110 guías de análisis aplicadas en las sentencias. Las respuestas fueron analizadas primero caracterizando a la variable en estudio, para luego analizarla por dimensiones, con el propósito de presentar los resultados de manera clara para la demostración de los objetivos propuestos en la investigación.

La primera parte corresponde en describir los criterios que determinan el acto resolutorio de las sentencias laborales por desnaturalización de contratos de trabajo emitidas por el juzgado especializado de trabajo en chanchamayo en el año 2020, la segunda parte se caracteriza en determinar, los criterios que declaran fundadas las sentencias por desnaturalización de contratos laborales, la tercera se ciñe a determinar, los criterios que declaran infundadas las sentencias por desnaturalización de contratos laborales, concluyendo determinaremos la responsabilidad de aquellos funcionarios que elaboraron aquellos contratos que no se ajustaron a la normatividad y que terminaron siendo desnaturalizados .

## 5.2. Resultados descriptivos de la variable

### VARIABLE ACTO RESOLUTIVO DE LAS SENTENCIAS POR DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS LABORALES.

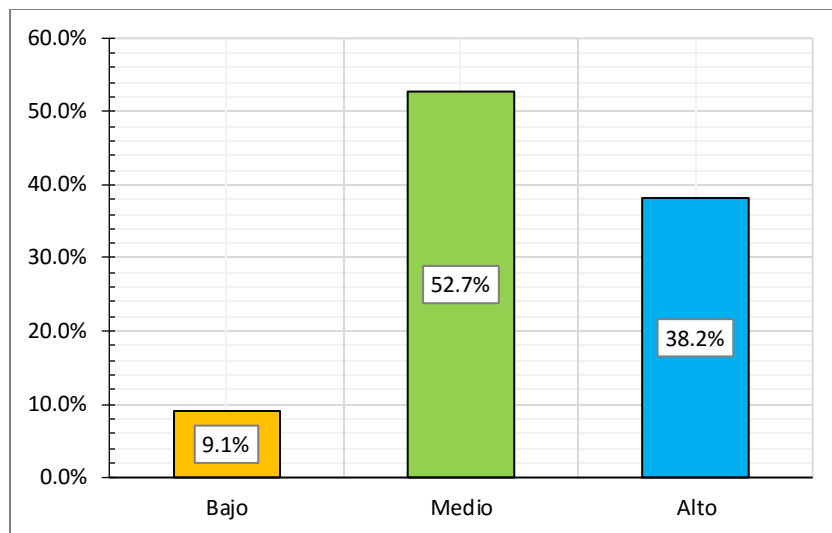
Siendo una variable compuesta, definimos de la siguiente manera: según (Monroy 2013) viene a ser el conjunto de hechos que realizan los operadores de justicia, así como las todas las declaraciones emanadas del órgano jurisdiccional, destinadas a producir una determinada consecuencia jurídica procesal, a las que deben de dar estricto cumplimiento los sujetos procesales. Y siendo una de las materias de los procesos laborales la desnaturalización de contrato de trabajo: según (Hidalgo 2012) sucede cuando no se han determinado de forma expresa la esencia del contrato, es decir, respaldado en razones objetivas, por la causal prevista en el inciso d) del artículo 77° del D.L N° 728, para concluir, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que se plasmó en los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. De otro lado si se cumplen con los 4 presupuestos del mencionado artículo, las demandas presentadas terminaran siendo: fundadas las sentencias en al acto resolutive por desnaturalización de contratos de trabajo, así mismo si estos incumplen dichos requisitos o la casuística sea distinta a la normativa laboral, serán declaradas infundadas las demandas presentadas en dicha materia, en el juzgado de trabajo de Chanchamayo, siendo analizadas en el presente estudio a través de la información en la siguiente tabla.

**Tabla 05**  
*Desnaturalización de contratos laborales-  
 juzgado de trabajo Chanchamayo, 2020*

Categorías	fi	%
Bajo desnaturalización	10	9.1%
Medio desnaturalización	58	52.7%
Alto desnaturalización	42	38.2%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Base de datos

Se puede observar que un 52.7% de sentencias judiciales, la presencia de la desnaturalización de contratos laborales, con un mediano índice de **sentencias fundadas** por desnaturalización de contratos laborales, en los casos de aquellos trabajadores que cumplieron con los supuestos del artículo 77 del D.S. 003-97-TR, sin embargo, se aprecia en el cuadro también un alto índice de sentencias fundadas por desnaturalización de contratos laborales, en los casos de aquellos trabajadores contratados con contratos civiles, SNP u órdenes de servicio, en cual se aplicó el principio de la primacía de la realidad y el principio del indubio pro operario, siendo un 38.2% de las unidades observadas, quienes evidencian poseer un alto índice de sentencias fundadas por desnaturalización de contratos laborales, también el estudio nos arroja la presencia de un 9.1% de **sentencias Infundadas** en el acto resolutivo por desnaturalización de contratos laborales, en aquellos casos que la ley no permitió su desnaturalización por no estar ajustada a la normatividad vigente, en las unidades observadas.



*Figura N° 04* Categorización de la desnaturalización de contratos laborales, en el juzgado de trabajo Chanhamayo 2020.

Fuente: tabla 05.

En conclusión, en cuanto se refiere al Acto resolutivo por desnaturalización de contratos laborales, se evidencia mayor prevalencia en una mediana desnaturalización de contratos de trabajo, así como un nivel alto de sentencias fundadas por desnaturalización de contratos laborales, y un bajo índice de sentencias infundadas por desnaturalización de contratos de trabajo.

### 5.2.1. Dimensión 1 (presentar tabla y gráfico)

#### **DIMENSIÓN 1: Sentencias Fundadas por desnaturalización de contratos laborales.**

Cuando hablamos de una sentencia según (Cavani 2017), tenemos que mencionar que es aquel instrumento que el estado determinara, aquellas incertidumbres jurídicas o conflictos intersubjetivos, y que necesariamente tiene que llegar a una decisión definitiva, que vendría a ser una sentencia. Ahora bien, existen numeras sentencias fundadas por desnaturalización de contratos laborales, en la Corte Suprema, así como en el tribunal Constitucional, en el cual tenemos suficiente jurisprudencia, en este tipo de materia, el cual producen consecuencias jurídicas de cumplimiento obligatorio, de los sujetos



procesales. Por lo tanto, aquellos antecedentes, tienen normativas de cumplimientos inexcusables en casos similares y que se sujetan en algunos casos a los previsto al artículo 77° de D. S 003-97-TR.

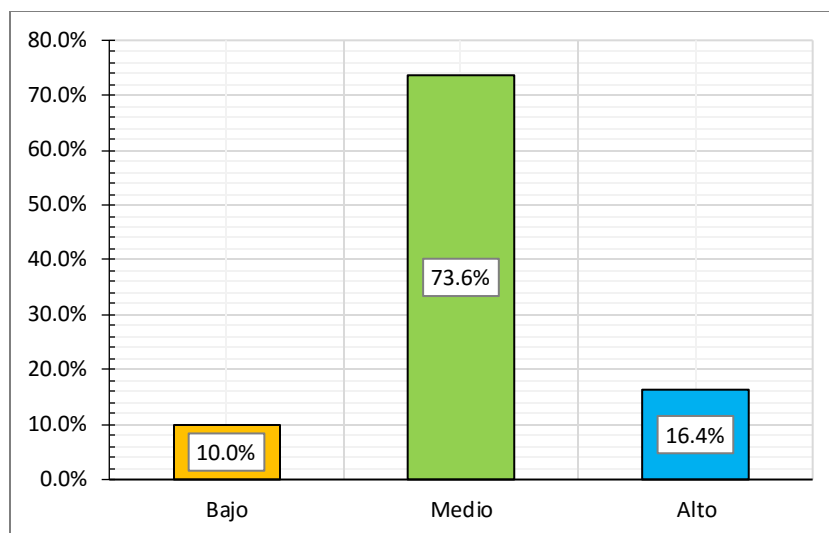
**Tabla 06**

*Sentencias Fundadas por desnaturalización de contratos laborales juzgado de trabajo Chanchamayo, 2020.*

Categorías		fi	%
Bajo	Desnaturalización S. F.	11	10.0%
Medio	Desnaturalización S. F.	81	73.6%
Alto	Desnaturalización S. F.	18	16.4%
<b>Total</b>		110	100.0%

Fuente: Base de datos

Se aprecia como sobresaliente una mediana presencia de Sentencias Fundadas por desnaturalización de contratos laborales, en un 73.6%, de aquellos casos donde los trabajadores cumplieron con los supuesto del artículo 77 del D.S. 003-97-TR, en el juzgado de trabajo de chanchamayo, se evidencia que los contratos por órdenes de servicio, contratos civiles o SNP, tienen un alto índice de sentencias fundadas en un 16.4% por desnaturalización de contratos de trabajo, además de ello se aprecia que contamos con un índice bajo del 10.0% de sentencias Fundadas en cuanto a los contratos de suplencia, en el que el trabajador no se reincorporo en fecha establecida y además el suplente continuo laborando.



*Figura N° 05* Categorización de las Sentencias Fundadas, en el juzgado de trabajo Chanchamayo 2020.

Fuente: tabla 06.

En lo referido a las sentencias por desnaturalización de contratos laborales, en el juzgado de trabajo de chanchamayo, se evidencia un sobresaliente 73.6% el mediano nivel de sentencias fundadas, frente a un 16.4% que manifiesta un alto índice en sentencias fundadas en los supuestos del artículo 77° del D.S. 003-97-TR, y se evidencia por último un bajo nivel de 10.0% de sentencias fundadas en contratos de suplencia.

### 5.2.2. Dimensión 2 (presentar tabla y gráfico)

#### DIMENSIÓN 2: Sentencias Infundadas por desnaturalización de contratos laborales.

Cuando hablamos de las sentencias infundadas, según (Cavani 2017), el magistrado que emitirá su fallo, debe pronunciarse en una decisión expresa, precisa y motiva sobre la controversia de un litigio, en cual se pronunciará respecto al derecho y deberes de aquellos involucrados en el proceso (*los litigantes*), en conformidad con el art. 121 inciso

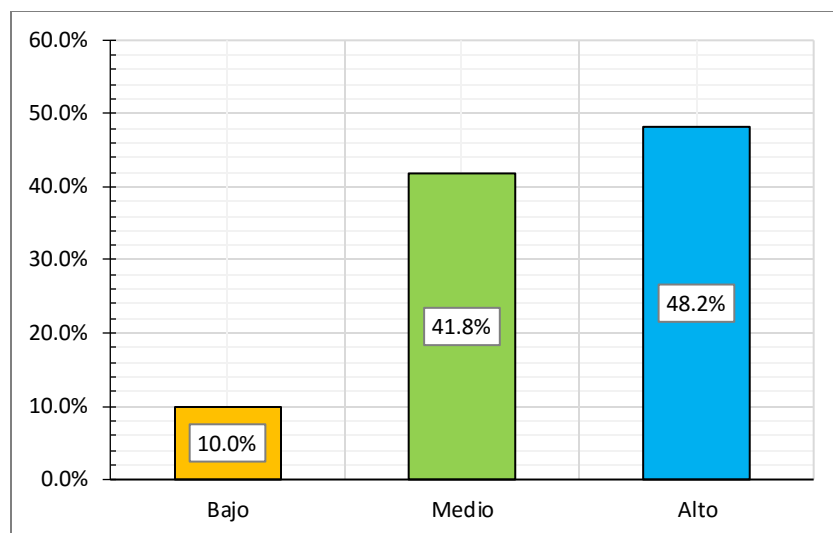
3 del CPC. Y este contenido decisorio, donde interviene dos elementos esenciales, a) el de poder el fin del proceso judicial y b) el de realizar el pronunciamiento sobre el fondo de la controversia, es decir debe de entenderse un juicio de mérito sobre la pretensión formulada en la demanda, declarándose *fundada o infundada*. Ahora bien, en el juzgado de chanchamayo notamos una baja presencia de sentencias infundadas en cuanto a la desnaturalización de contratos laborales.

**Tabla 07**  
*Sentencias Infundadas por desnaturalización de contratos laborales juzgado de trabajo Chanchamayo, 2020*

Categorías		fi	%
Bajo	Desnaturalización S. I.	11	10.0%
Medio	Desnaturalización S. I.	46	41.8%
Alto	Desnaturalización S. I.	53	48.2%
Total		110	100.0%

Fuente: Base de datos

Se aprecia una mediana presencia de sentencias infundadas, ya que algunos trabajadores pretendieron desnaturalizar, sus contratos laborales con el de cargo de confianza, así como otros contratos que tuvieron discontinuidad laboral (varios), por desnaturalización de contratos de trabajo en el juzgado laboral de chanchamayo, estos en un 41.8%, así mismo se evidencia que contamos con alto porcentaje en aquellos trabajadores con contratos de suplencia que pretendieron desnaturalizar en un 48.2 %, sin embargo se aprecia también, otro 10.0% de sentencias infundadas por otros contratos que no se ajustaron a la normatividad laboral vigente, el cual pretendieron desnaturalizar.



*Figura No 06* Categorización de las Sentencias Infundadas, en el juzgado de trabajo Chanchamayo 2020.

Fuente: tabla 07.

En lo referido a las sentencias infundadas por desnaturalización de contratos de trabajo, en el juzgado de chanchamayo, se evidencia un medio índice de 41.8%, de contratos de cargos de confianza y discontinuidad laboral, también se evidencia que existe un 48.2 % de sentencias infundadas por contratos de suplencia y otro 10.0% de sentencias infundadas por contratos que no se ajustaron a la normatividad laboral.

### 5.3. Análisis y discusión de resultados

La intención es el de describir los criterios que determinan el acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización en los contratos laborales, en el juzgado especializado chanchamayo en el año 2020, motivó el presente trabajo, el cual demostró que un 52.7% de sentencias judiciales se desnaturalizaron en aquellos supuestos del artículo 77 del decreto supremo 003-97-TR, sin embargo, se aprecia también un alto índice de sentencias por desnaturalización en un 38.2% en aquellos supuestos de contratos civiles, SNP u órdenes de servicio que se desnaturalizaron por la casuística jurídica

laboral y por último también el estudio arrojó un 9.1% de sentencias infundadas en los casos presentados, que no se ajustaron a la normativa y la ley. Estos hallazgos guardan relación con lo hallado por Terreros Cuba (2017) quien, al estudiar la desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo determinado, hallaron que las condiciones para una posible desnaturalización de contrato de trabajo sujeto a modalidad, que la empresa Ransa y Neptunia, están vulnerando el derecho a la estabilidad laboral, siendo la regla general y como excepción los contratos modales, en conformidad con el artículo 77 del D.S. 003-97-TR. Del mismo modo que Mamani Yuparasi (2018), evidencia igualmente que las causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicio, fueron determinantes la subordinación, simulación del contrato, y la prestación de servicios, el cual se configura mediante los artículos 5°, 6° y 9° del decreto supremo 003-97-TR, en cual lo determinante fue la configuración de los elementos esenciales del contrato de trabajo para su desnaturalización, sin embargo, Rivera y Ordoñez (2015) al estudiar la desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios frente al principio de la primacía de la realidad, consideran dos modalidades contractuales, contrato de trabajo y contrato de prestación de servicios, y que tiene elementos muy diferentes que revisten singularidades propias, y que la corte Colombiana, manifiesta que el elemento de subordinación o dependencia es el que determina la diferencia del contrato laboral del contrato de prestación de servicios, el cual si se existe el elemento transcendental que es la subordinación, este presupuesto se medirá con el principio de la primacía de la realidad, terminando desnaturalizados dichos contratos de prestación de servicios.

Hidalgo (2012) teniendo en cuenta la desnaturalización de contratos laborales, sucede cuando no se han determinado de forma expresa la esencia del contrato, es decir, respaldado en razones objetivas, por la causales previstas en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Legislativo No 728, aprobado por Decreto Supremo No 003-97-TR, es decir en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge plasmados en los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (primacía de la realidad).

Por otro lado, el estudio también apunto a describir los criterios que determinan fundadas las sentencias judiciales por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo chanchamayo en el año 2020, cuyos resultados demostraron que, existe un 73.6% de sentencias Fundadas por desnaturalización de contratos laborales, en cuanto aquellos trabajadores, demostraron mediante sus demandas (pretensiones procesales) que cumplieron con los supuestos del artículo 77° del D.S. 003-97-TR, así mismo el estudio arrojó, un 16.4% de sentencias fundadas por desnaturalización de contratos laborales, en aquellos contratos de carácter civil, SNP y ordenes de servicio, además de ellos tenemos un índice bajo de 10.0% de sentencias Fundadas en cuanto a los contratos de suplencia en conformidad con el inciso C, del artículo 77° del D.S.03-97-TR. Estos hallazgos guardan relación con lo hallado por Reátegui Lozano (2018) quien, al estudiar a desnaturalización de los contratos de trabajo sujeto a modalidad de plazo, concluye que, el 30% de encuestados manifiestan que existe la desnaturalización de un contrato, cuando no existe la renovación de contrato a un plazo establecido, del mismo modo otro 40% de encuestados manifiestan que desnaturaliza un contrato cuando contratan para un

determinado puesto de trabajo y realizan otro (primacía de la realidad), por último, un 13% de trabajadores consideran que desnaturaliza un contrato cuando percibe un salario menor, al trabajo que realiza, del mismo modo que, Torres Barrera (2019) evidencio con el estudio que no se puede vincular al trabajador por medio de un contrato de prestación de servicios cuando se cumple con todas las características que ostenta el contrato laboral, especialmente la subordinación, pues estaría evidenciando el pago de prestaciones sociales estipulado por la constitución política en el artículo 53 Colombiano, sin embargo Concha Bendezu (2016) al estudiar calidad de sentencias de 1ra y 2da instancia sobre desnaturalización de contrato en Lima, el hallazgo fue que se declaró la desnaturalización de su contrato de locación de servicios a uno de duración indeterminada DECLARANDOSE en consecuencia que dicho contrato de trabajo es uno de duración indeterminada desde el PRIMERO DE JUNIO DEL DOS MIL UNO DISPONIENDOSE que la demandada le reconozca el régimen de la actividad privada y además de ello se determinó que su calidad fue de rango muy alta, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, aplicados en el presente estudio (Expediente N° 00205-2008-0-0701-JR-LA-08°, del Distrito Judicial de Lima).

Cavani (2017), señala que es Fundada la sentencia cuando en el transcurso del proceso se haya demostrado la aseveración de los hechos invocados por el accionante con la finalidad de que establezcan los derechos invocados reconocidos por la ley, caso contradictorio, se deberá de declarar infundada.

Por otro lado, el estudio también apunto a describir los criterios que determinan Infundadas las sentencias judiciales por desnaturalización de contratos laborales en

el juzgado especializado de trabajo chanchamayo en el año 2020, cuyos resultados demostraron que, existe un 41.8% de sentencias Infundadas por desnaturalización de contratos, en aquellos trabajadores que pretendieron desnaturalizar sus contratos en el cargo de confianza, así como otros contratos que tuvieron discontinuidad laboral, así mismo contamos con un 48.2% de contratos de suplencia que pretendieron desnaturalizar y por último contamos con un 10.0% en aquellos contratos que no se ajustaron a la normatividad laboral vigente.

Estos hallazgos guardan similitud con lo hallado por Terreros Cuba (2017), quien, al estudiar desnaturalización de contratos de trabajo a plazo determinado en las empresas Ransa y Neptunia, concluyo que en nuestra legislación la materia laboral ha establecido en los incisos b) y c) del artículo N°77 Del DS 003-97-TR. La desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo por la continuidad laboral, se refiere a aquellos trabajadores que pasarían a tener un contrato de trabajo indeterminado cuando termina la obra, servicio o reemplazo, pero continúan laborando en las empresas en análisis.

Sin embargo Balcázar Martínez (2016) al estudiar la desnaturalización de los contratos en los despidos arbitrarios en el distrito judicial de Lima, halló que relación entre contratos temporales y la variable (desnaturalización de contratos de trabajo) los despidos arbitrarios es 0,963 concluyendo que existe una relación alta entre estas, por otro lado, la prueba de hipótesis, del cuadro de ANOVA, el grado de significancia es ,000 por lo tanto se acepta la hipótesis específica H1 “La desnaturalización de los contratos Temporales inciden en los despidos arbitrarios en el Distrito Judicial de Lima – 2016”.



Cavani, (2017) el magistrado que emitirá su fallo, debe pronunciarse en una decisión expresa, precisa y motivada sobre la controversia de un litigio, en el cual se pronunciará respecto al derecho y deberes de aquellos involucrados en el proceso (los litigantes), en conformidad con art. 121 inciso 3 del CPC. Y este contenido decisorio, donde interviene dos elementos esenciales, a) el de poner el fin del proceso judicial y b) el de realizar el pronunciamiento sobre el fondo de la controversia, es decir debe de entenderse un juicio de mérito sobre la pretensión formulada en la demanda, declarándose *fundada o infundada*.

Como consecuencia de todo lo hallado en cuanto se refiere a la desnaturalización de contratos laborales en el juzgado de trabajo de Chanchamayo 2020, las cuales describen principalmente una alta presencia de sentencias fundadas en cuanto a los supuestos que enmarcan el artículo 77° del decreto supremo 003-97-TR, y un bajo índice de sentencias infundadas, en los aparentes contratos laborales (simulados o fraudulentos). apremia la necesidad de emprender otros estudios de corte correlacional desde la perspectiva científica, con la finalidad de determinar el daño causado al estado peruano, tanto económicamente, como en la vulneración de los derechos laborales de cada trabajador, a través de encuestas relacionadas con aquellos trabajadores que iniciaron sus procesos laborales de desnaturalización de contratos de trabajo, como pretensión principal y la indemnización como pretensión accesorio, y suponemos que en un futuro cercano se podrá aplicar debidamente las encuestas, al término de la pandemia mundial que ha ocasionado el COVID-19 o SRAS-CoV2.

## CONCLUSIONES

### Conclusión:

Se logró describir los criterios que determinaron de las sentencias por desnaturalización de los contratos laborales, en el juzgado de trabajo del distrito de Chanchamayo 2020, los cuales fueron fundamentalmente, de aquellos trabajadores que cumplieron con los supuestos del artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: y la norma cumple con 4 supuestos que devienen en la desnaturalización de los contratos de trabajo. a) si continúa laborando después de que venció el plazo; b) cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haber renovación; c) si el titular del puesto sustituido, no se regresó y el trabajador continúa laborando; d) demostrar la existencia de simulación o fraude de las normas que la ley señala.

Todo ello enmarcado en el decreto supremo 003-97-TR según el 52.7 % de los casos estudiados y, por otro lado, un 38.2 % de procesos de desnaturalización de contratos de trabajo, en los supuestos de aquellos trabajadores que iniciaron sus labores con contratos civiles, SNP u órdenes de servicio, en los cuales venían siendo contratos simulados o fraudulentos que no se ajustaron a la normatividad vigente. Asimismo, podemos señalar que un 13.3% de sentencias fueron Infundadas ya que los trabajadores que pretendieron desnaturalizar desconocían de la ley.

### Conclusión:

Se logró describir aquellos criterios que declaran Fundadas las sentencias por desnaturalización de contratos de trabajo, cómo sobresaliente una mediana presencia de

sentencias Fundadas, en cuanto que los trabajadores cumplieron con los supuestos del artículo 77 del D.S. 003-97-TR, en un 73.6%, de los casos presentados, así mismo se evidencia un porcentaje del 16.4% de los casos que demuestran poseer un nivel alto de casos, en cuanto a los contratos por órdenes de servicio, contratos civiles o SNP, es decir el juzgador aplico el principio de la primacía de la realidad, así como el principio del indubio pro operario. y por último se evidencia poseer un 10.0% de sentencias fundadas a los contratos de suplencia. Entonces habiéndose aplicado la guía de análisis se determinó, que los porcentuales más altos fueron de aquellos trabajadores que calzaron sus pretensiones en el artículo 77° del D.S: 003-97-TR, así como aquellos trabajadores que tuvieron vínculo laboral con contratos civiles. Es así que se tiene la certeza que la legislación laboral respalda y protege los derechos del trabajador, contemplado en los artículos 22° al 28° de la Constitución Política del Estado

#### Conclusión:

Se logró describir aquellos criterios que declaran Infundadas las sentencias por desnaturalización de contratos de trabajo, cómo sobresaliente una mediana presencia de sentencias Infundadas, en un 41.8% en cuanto aquellos contratos de cargo de confianza y aquellos contratos que tuvieron discontinuidad laboral, así mismo se aprecia un alto porcentaje del 48.2% de sentencias infundadas por contratos de suplencia que pretendieron desnaturalizar, y otro 10.0% de sentencias infundadas por otros contratos que no se ajustaron a la normatividad laboral vigente, es decir no cumplieron lo que la ley y las normas señala, por ejemplo: cuando en los supuestos que el trabajador pretende desnaturalizar su contrato, cuando este inicio sus relación laboral con un cargo de confianza, en conformidad *STC N.º 03501-2006-PA/TC* “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 impliquen tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su 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”.*

**Conclusión:**

Congruencias o discrepancias halladas entre la teoría y la investigación.

Si bien es cierto que en la teoría, en cuanto a la desnaturalización de contratos laborales, se ha determinado fehacientemente reglas al obtener personal nuevo, es decir existe normas preestablecidas como el decreto supremo 003-97-TR, en el cual detalla las formas correctas de contratación laboral, así como los supuestos de desnaturalización de contratos laborales, más aún debemos de señalar que tanto en la doctrina y jurisprudencia existen abundantes pronunciamientos respecto a este tema, emitidas tanto por el TC y la Corte Suprema y que muchos de dichos fallos viene a ser precedentes vinculantes de aplicación obligatoria a casos similares, y es por ello que si bien existe reglas preestablecidas, para la contratación de personas en las entidades públicas, existe muchos casos que se siguen aplicando formas incorrectas de contratación de personal que no están acorde con la ley laboral.

En nuestra investigación se ha determinado que las entidades u organismos de estado, vinieron realizando practicas incorrectas al momento de contratar personal que se requería en dichas instituciones de estado, por ejemplo, en las municipalidades, los policías municipales y el personal de serenazgo, deben de ser considerados como obreros, y sujetos al régimen laboral de la actividad privado (D.L. 728) en conformidad

con el VI pleno Jurisdiccional en materia laboral del 2017. en este orden de ideas, las municipalidades venían contratando a dicho personal en otros regímenes laborales, o con órdenes de servicio o contratos CAS, entre otros que no correspondían a dichos trabajadores, generando de esa forma un gasto al estado peruano y aumento de la carga procesal en los juzgados laborales.

## RECOMENDACIONES

En primer lugar, debemos de recomendar que las entidades u organismos de estado, deben de contar con un profesional que este al corriente en las formas de suscribir contratos, con los trabajadores, en sus distintas modalidades, puesto que en las municipalidades por ejemplo existe un alto índice de contratos desnaturalizados y estos son, por el mal empleo de sus contratos, ya que la legislación laboral, así como su jurisprudencia y Plenos casatorios en materia laboral han determinado abundante material para no cometer errores al momento de vincular a personal nuevo, para dichos organismos de estado, entonces recomendamos que al momento de designar aquel funcionario que se encargara de la oficina de recursos humanos, como perfil académico debe de contar con cursos, seminarios o especialización en materia laboral, y no de ser el caso debe de capacitar a su personal para evitar dicho problema.

Se recomienda la creación de un proyecto de ley, en cual se elabore un perfil académico, que cumplan con los requisitos expuestos líneas arriba, con la finalidad de que el funcionario encargado de dicha área, baje las incidencias de procesos judiciales en desnaturalización de contratos laborales, ya que en la actualidad tenemos una carga considerable de 90% de los procesos laborales terminan siendo fundadas y solo un 10 % son infundadas las sentencias por desnaturalización de contratos laborales, puesto en muchos de ellos, no solo la pretensión del accionante es la desnaturalización, sino que como protección accesoria se solicita el pago de sus beneficios sociales y/o indemnizaciones, el cual le causan un perjuicio económico al estado Peruano y por tal razón, el magistrado solicita cursar oficio con copia de la sentencia a la contraloría general de la república, por la responsabilidad de suscribir contratos fraudulentos y no acorde a ley.

Se recomienda la implementación de un Pleno Jurisdiccional, en materia laboral, con la finalidad de establecer criterios uniformes, para la problemática de la desnaturalización de contratos de trabajo, sujetos a modalidad, y establecer criterios que cuiden y protejan los derechos constitucionales de los trabajadores en los procesos similares que se suscitan, en la administración pública.

Se sugiere la publicidad de resultados con la finalidad de que estos lleguen a la sociedad y a todas instituciones públicas y privadas, así como proteger y evitar la vulneración de sus derechos laborales, de los trabajadores que fueran afectadas o vulnerados dichos derechos constitucionales, ya que en nuestra investigación, encontramos que aquellas personas encargadas de contratar servidores que requirieron las instituciones del estado, estos vinieron cometiendo groseramente errores al momento de contratar personal y se apartaron de las normas y reglamentos que está estipulado en la legislación nacional peruana. Fue por aquella razón que el señor magistrado del juzgado de trabajo de Chanchamayo, al encontrar estos errores y responsabilidad, ORDENO cursar oficio a la Contraloría General de la Republica a fin de determinar responsabilidad funcional y penal.

Se sugiere el adiestramiento del usuario, frente a los escenarios y que atreves del informe de investigación, se sugiere una investigación dogmático jurídico e investigación socio jurídico, y que este tipo de investigación cuenta con un fenómeno jurídico de cuatro dimensiones; el hecho normativo, el hecho social, el hecho histórico y desde la filosofía el aspecto valorativo ético para su legitimidad y justificación, con la finalidad de llevar un manejo adecuado de metodologías de investigación, utilizando instrumentos capaces de poder medir lo que el investigador buscara concretamente, así mismo contar con un taller inicial del manejo del office, que permita al

estudiante avanzar adecuadamente con el proyecto de investigación científica, para obtener mejores resultados con el apoyo de los medios tecnológicos.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Abreu, J. L. (2014). *Metodo de Investigacion, Research Method, Mexico, Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf):*
- Araujo, C. M. (2017). *Indebida aplicacion de la Normativa constitucional del juez de primera instancia, en negar una accion de proteccion en casos particulares. Indebida aplicacion de la Normativa conastitucional del juez de primera instancia.* Machala, Ecuador.: universidad Tecnica de Machala Ecuador.
- Bendezu, C. J. (2016). *Calidad de las Sentencias de primera y segunda instancia sobre Desnaturalizacion de contrato del Expediente N° 00205-2008-0-0701-JR-LA-08° del Distrito Judicil de Lima 2016.* . Lima, Lima, Perú: Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote.
- Bustamante, C. B. (2007). *Derechos fundamentales de la persona y la relacion del trabajo. Derechos fundamentales de la persona, 97.*
- Castilla, R. G. (2017). *Las Tres partes de una sentencia Judicial. Cronicas Globales.* Lima, Lima, Perú: [cronicasglobales.blogspot.com](http://cronicasglobales.blogspot.com).
- Cavani, R. (2017). *Resoluciones Judiciales, un breve estudio analitico para el derecho procesal civil Peruano. Revistas IUS ET VERITAS N° 55.* Lima, Lima, Perú.: Pontificia Univercidad Catolica del Perú.
- GPGRH, S. C. (2015). *Regímenes laborales en el Perú. Servicio Civil Peruano, 19.*

- Halaby, Á. M. (2015). *El contrato de consecion de obra publica en la legislacion Colombiana:Desnaturalizacion hacia el contrato de obra pública o existencia real*. Bogota, Bogota, Colombia.: Universidad libre de Colombia.
- Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Colonia desarrollada de Santa Fe: Mc Graw Hill.
- Hidalgo, G. O. (2014). *Simulacion unilateral una mala regulacion del legislador*. *Sociedad Peruana del derecho de trabajo y de la seguridad Social* , 359,360.
- Humanos., C. I. (2017). *Corte Interemerica de Derechos Humanos*. Obtenido de la Corte interamericana de derechos Humanos [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_340\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf)
- Jara, O. V. (2015). *comentarios a la Nueva Ley Procesal del trabajo*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Legis.pe. (2018). *Legis.pe*. Obtenido de Legis.pe: <https://lpderecho.pe/analisis-jurisprudencial-desnaturalizacion-contrato-trabajo/>
- Lopez, L. P. (2004). *Poblacion Muestra y Muestreo*. *Punto Cero*, s/n.
- Martha., P. P. (2015). *Metodos y Tecnicas de Investigacion Cientifica*. *Serviluz*, 1143.
- Martinez, V. J. (2017). *La desnaturalizacion de los contratos en los despidos arbitrarios en el distrito judicial de Lima 2016*. Lima, Lima, Perú: Universidad Cdesar Vallejo.
- Monroy Galvez, J. (2013). *Diccionario Procesal Civil*. Lima: Gaceta Juridica.
- Navara Gomar, S. (2010) *La Sentencia Como Palabra El instrumento De La Comunicación*.

*file:///C:/Users/LUIS/Downloads/Dialnet*

*LaSentenciaComoPalabraEInstrumentoDeLaComunicacion-4062157.pdf*

Orbe, R. R. (2019). *Constitucion Politica del Peru*. Lima: Editora y libreria juridica grijley E.I.R.L.

Ordoñez, C. R. (2015). *La Desnaturalizacion del Contrato Administrativo de prestacion de servicios en Colombia frente al principio de la primacia de la realidad sobre las formas del art. 53 C.P.de C. La Desnaturalizacion de contrato Admisnitrativo*. Bogota, Bogota, Colombia: Universidad Santo Tomas de Colombia.

Ramon, M. I. (2015). *La ejecucion de sentencias en el ambito del derecho del trabajo: en particular la ejecucion de sentencias por despido*. Barcelona, Barcelona, España: Universitat de Barcelona.

Reátegui Lozano, N. E. (2018). *Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de plazo fijo en los trabajadores del Poder Judicial – Distrito Judicial de San Martín – Tarapoto, periodo 2013-2014*. Tarapoto, San Martin, Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Requena, J. N. (2013). *Laborem. Sociedad Peruana de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*. Lima, Lima, Peru.: El Búho E.I.R.L.

Rohland, H. V. (2019). *OIT-Organizacion internacional del trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_725016/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_725016/lang--es/index.htm):

Rosas, C. P. (2018). *Sentencias Laborales. Juridica*, 3.

<https://www.esan.edu.pe/sala-de>

[prensa/2018/09/13/cesar\\_puntriano\\_el\\_peruano\\_sentencias\\_laborales.pdf](https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2018/09/13/cesar_puntriano_el_peruano_sentencias_laborales.pdf)

Sánchez, M. Á. (2014). *El contrato de trabajo internacional y su regulación en Derecho*. San Cristobal La Laguna, Tenerife, España.: Universidad Publica de San Cristobal de la Laguna - España.

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigacion Cientifica*. Balderas Mexico: Noriega Editores.

Terreros Cuba, W. R. (2017). *Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo determinado en las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S. A, en el Callao, Periodo Mayo 2016 - Mayo 2017. Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo determinado en las empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S. A, en el Callao, Periodo Mayo 2016 - Mayo 2017*. Huancayo, Huancayo, Perú: Univdersidad peruana los Andes.

Torres, L. Y. (2019). *Análisis del contrato por prestacion de servicios, como una modalidad alterada al momento de dar cumplimiento el mandato constitucional*. Bogota, Bogota, Colombia.: Universidad Catolica de Colombia.

Toyama M. J. (2018). *Compendiun Laboral*. Lima: Gaceta Juridica.

Vargas C. Z. R. (2009). *La investigacion aplicada*. *Revista de educacion.*, 159.

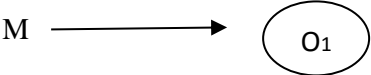
Vilchez G, L. ( 2008). <http://revistas.pucp.edu.pe/ihex.php/iusetveritas/article/view/12266>.

Obtenido de pucp.pe:  
<http://revistas.pucp.edu.pe/ihex.php/iusetveritas/article/view/12266>.

# ANEXOS

## Anexos: 01 Matriz de consistencia.

## Análisis del acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020.

PROBLEMA PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO OBJETIVO GENERAL	MARCO TEORICO	VARIABLE	METODOLOGIA
¿Cuáles son los criterios que determinan el acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo en el año 2020?	Describir cuáles son los criterios que determinan el acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización en los contratos laborales, en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo en el año 2020.	<p><b>INTERNACIONAL:</b></p> <p>1.- Rivera y Ordoñez, (2015). Magister: <i>Sobre la desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios en Colombia frente al principio de la primacía de la realidad sobre las formas art. 53 c. p. de c. Colombia.</i> Tesis</p> <p>2.- Cuellar y Luna (2015): <i>El contrato de concesión de obra pública en la legislación colombiana: desnaturalización hacia el contrato de obra pública o existencia real.</i> Ecuador.</p> <p>3.- Molina y Romero, (2017). <i>Indebida aplicación de la normativa constitucional del juez de primera instancia, al negar una acción de protección en casos particulares.</i> Ecuador.</p> <p>4.- Prat (2015). Doctorado: <i>La ejecución de sentencias en el ámbito del derecho del trabajo: en particular la ejecución de sentencias por despido,</i> España. Tesis</p>	<p>Acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de los contratos laborales.</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <p>Sentencias Fundadas en desnaturalización de contratos laborales</p> <p>Sentencias Infundadas en desnaturalización de contratos laborales.</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básica o pura</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> Descriptivo Simple.</p> <p>M → </p> <p>M = Muestra. O = Variable.</p> <p><b>Población:</b> Nuestra población está conformada por 110 expedientes ingresados en el año 2019.</p> <p><b>Muestra:</b> Está conformada por los 110 expedientes sentenciados, incluidos algunos del año 2018.</p> <p><b>Técnicas E Instrumentos:</b> <b>La técnica recolección de datos documentaria e instrumento de recolección de datos una</b></p>

5.- Torres (2019). *Análisis del contrato por prestación de servicios, como una modalidad alterada al momento de dar cumplimiento al mandato Constitucional. Colombia. Análisis del contrato por prestación de servicios, como una modalidad alterada al momento de dar cumplimiento al mandato Constitucional*. Universidad Católica de Bogotá, Colombia. Año 2019.

Guía de Análisis.

**Técnicas de Procesamiento de Datos:**

La recolección el procesamiento, la presentación y publicación de resultados, se efectuará mediante el empleo de tablas de frecuencias simples y porcentuales, gráficos de barras simples, auxiliado por el software Excel v.18 (u otra versión).

**PROBLEMA  
ESPECIFICO**

**OBJETIVO  
ESPECIFICO**

**Nacional:**

- 
- |   |  |  |
|---|--|--|
| <p>✓ ¿Cuáles son los criterios que determinan Fundadas las sentencias judiciales por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020?</p>    | <p>✓ Describir los criterios que declaran Fundadas las sentencias judiciales por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020.</p>   | <p>1.- Balcázar (2017). <i>La desnaturalización de los contratos en los despidos arbitrarios en el distrito judicial de lima 2016</i>. Tesis</p> <p>2.- Concha (2016). <i>Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato del expediente No 00205-2008-0-0701-JR-LA-08° del distrito judicial de Lima</i>. Tesis</p> <p>3.- Mamani (2018). <i>Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público</i>. Tesis</p> <p>4.- Reátegui (2018) <i>Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de plazo fijo en los trabajadores del Poder Judicial – Distrito Judicial de San Martín</i>. Tesis</p> <p>5.- Terreros (2017) <i>Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, Periodo mayo 2016- mayo 2017</i>. Tesis</p> |
| <p>✓ ¿Cuáles son los criterios que determinan Infundadas las sentencias judiciales por desnaturalización de contratos laborales, en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020?</p> | <p>✓ Describir los criterios que declaran Infundadas las sentencias judiciales por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020.</p> | <p>1.- Balcázar (2017). <i>La desnaturalización de los contratos en los despidos arbitrarios en el distrito judicial de lima 2016</i>. Tesis</p> <p>2.- Concha (2016). <i>Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato del expediente No 00205-2008-0-0701-JR-LA-08° del distrito judicial de Lima</i>. Tesis</p> <p>3.- Mamani (2018). <i>Desnaturalización del contrato de locación de servicios en el personal del Ministerio Público</i>. Tesis</p> <p>4.- Reátegui (2018) <i>Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de plazo fijo en los trabajadores del Poder Judicial – Distrito Judicial de San Martín</i>. Tesis</p> <p>5.- Terreros (2017) <i>Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, Periodo mayo 2016- mayo 2017</i>. Tesis</p> |

**Marco Teórico:**

O.I. T  
 Constitución Política del Perú.  
 D.L. 728  
 D. S. 003-97-TR  
 D.L.276.

---



---

Código Procesal Constitucional.  
Nueva Ley Procesal del Trabajo.  
Código Procesal Civil.

---

**Fuente: Elaboración propia.**

**Anexo No 2: Matriz de operacionalización de la variable.**

**Análisis del del acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo - 2020.**

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales.	Según (Cavani 2017, p. 119) La sentencia, es una resolución judicial con contenido decisorio donde confluyen dos elementos: a) poner fin a la instancia o al proceso y b) un pronunciamiento sobre el fondo. Por fondo, en este contexto, debe entenderse un juicio de mérito sobre la pretensión formulada en la demanda (esto es, declararla fundada, fundada en parte o infundada). Según Hidalgo 2012, La Desnaturalización de contratos, sucede cuando no se han	La variable acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de los contratos laborales, se mediará, a través de 39 preguntas. Por medio de una guía de análisis, teniendo en cuenta con 2 dimensiones: las Sentencias Fundadas en desnaturalización de contratos laborales y las Sentencias Infundadas en desnaturalización de contratos laborales. Expedidas por el juzgado de trabajo de chanchamayo el año 2020.	Sentencias Fundadas por desnaturalización de contratos laborales.	Cuenta los contratantes con el consentimiento del servicio a realizar correctamente.	1.- Se configuran los tres elementos del contrato de trabajo, en los contratos modales. 2.- Son inválidos los contratos administrativos de servicios, si no existe la desnaturalización de los servicios no personales. 3.- Son inválidos e ineficaces los contratos de locación de servicios, si existe la desnaturalización de un contrato laboral. 4.- El contrato modal cumple con la finalidad y tiempo de contratación laboral. 5.- El trabajador cumplió el periodo de prueba en el D. S. 728 6.- El trabajador cumplió el periodo de prueba en el D. S. 276. 6.- La reposición se aplica a los trabajadores bajo el régimen laboral CAS. 7.- Los obreros municipales podrán ser contratados bajo el régimen laboral 276 o CAS. 8.- El trabajador contratado por orden de servicio, presto labores de carácter indeterminado. 9.- La reposición se aplica a los trabajadores bajo el régimen laboral con órdenes de servicio u contratos de locación de servicio. 10.- Se cumple el principio de la primacía de la realidad. 11.- Se Cumple el principio de <i>indubio pro operario</i> . (norma más favorable al trabajador). 12.- ¿Se desnaturaliza el contrato de trabajo si en el convenio de prácticas, exceden las horas laboradas?	SI
			Sentencias Infundadas por desnaturalización de contratos laborales.	Presenta el objeto cierto que sea materia del contrato específico adecuado.  Determina la causa de la obligación que se establezca correctamente.  Cuenta el contrato con el objeto, previamente establecido en el documento aparente.  Establece la duración		NO

determinado de forma expresa la esencia del contrato, es decir, respaldado en razones objetivas, por la causal prevista en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Legislativo N.°728, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, es decir en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge plasmados en los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.(primacía de la realidad) Empero, el referido principio tiene como punto de partida el clásico aforismo del Derecho Civil que establece que las cosas son lo que su naturaleza y no su denominación determina.

determinada en la contratación, los contratos convenientemente.

Demuestra el contrato, de naturaleza temporal, para la desnaturalización favorablemente.

Reconoce la ley contratos de naturaleza accidental objetivamente.

Dispone las facilidades para obra o servicio específico y actividades permanentes pero discontinuas justificadamente .

13.- El trabajador cuenta con exclusividad su horario de trabajo a discreción, y pretende desnaturalizar el contrato.

14.- Si cumple el periodo de prueba, y continúa laborando sin las suscripciones de un contrato de trabajo, se 15.- desnaturaliza.

15.- La trabajadora culmina su relación laboral estando embarazada, contando con un contrato CAS. Este contrato se desnaturaliza.

16.- En el contrato por terceros, si el trabajador que no presta servicios de manera permanente y continua y además de ello lo realizan familiares directos, este se desnaturaliza.

17.- El contrato de suplencia que no cuenta con causa objetiva y determinante deviene en desnaturalización.

18.- En el contrato de suplencia, si cuenta con causa objetiva y determinante estipulado en el contrato de trabajo, se desnaturaliza.

19.- El trabajador, inicio sus laborales con órdenes de servicio en una plaza vacante, presupuestada y de duración indeterminada, y además de ello cumplen con los elementos de contrato de trabajo.

20.- El trabajador ha cumplido más de siete años de labores ininterrumpidas, con contrato CAS, y termino su vínculo laboral, sobreviene en desnaturalización.

21.- La trabajadora prestaba labores en una plaza que no fue contratada.

22.- Se encontraría desnaturalizado al amparo del inciso d) del artículo 77 de D.S. 003-97-TR

23.- Se ha desnaturalizado el contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico.

24.- Los contratos civiles u órdenes de servicio, tienen duración indeterminada.

25.- Los contratos CAS devienen en ineficacia, previsto en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú.

26.- Los obreros Municipales deben ser contratados bajo el régimen laboral CAS.

27.- En los contratos de intermediación, si el trabajador cumple diversas funciones y horarios no

---

establecidos en el contrato de trabajo, deviene en desnaturalización el contrato.

28.- Previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral de tiempo indeterminado.

29.- Los contratos de locación de servicio se encuentran disfrazados, bajo el contexto de contrato laboral.

30.- En el contrato de tiempo parcial si no se incluye la objetividad del contrato y la determinación del mismo deviene en desnaturalización.

31.- Se acredita la existencia de un contrato subordinado y tiempo indeterminado en el presente caso.

32.- El trabajador contratado para servicio específico tuvo permanencia y continua en las labores desarrolladas.

33.- El contrato civil está regulado solo para labores estrictamente temporales.

35.- En los contratos sujetos a modalidad se considera de duración indeterminada si existe simulación o fraude en la 36.- norma

36.- El trabajador al haber superado el periodo de prueba, es protegido al ser despedido arbitrariamente.

37.- En el contrato de locación de servicios se encuentran disfrazados, bajo el contexto de contrato laboral.

38.- La entidad demandada ha suscrito contrato temporal para labores de naturaleza permanente.

### Anexo No 3: Matriz de Operacionalización del instrumento.

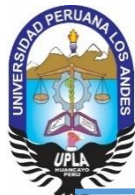
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	N° de P.	%	Escala Valorativa	Instrum <sup>ento</sup>
Acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales.	Sentencias Fundadas en desnaturalización de contratos laborales.	Cuenta los contratantes con el consentimiento del servicio a realizar correctamente.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se configuran los tres elementos del contrato de trabajo, en los contratos modales.</li> <li>2. Son inválidos los contratos administrativos de servicios, si no existe la desnaturalización de los servicios no personales.</li> <li>3. Son inválidos e ineficaces los contratos de locación de servicios, si existe la desnaturalización de un contrato laboral.</li> <li>4. El contrato modal cumple con la finalidad y tiempo de contratación laboral.</li> <li>5. El trabajador cumplió el periodo de prueba en el D. S. 728.</li> <li>6. El trabajador cumplió el periodo de prueba en el D. S. 276.</li> <li>7. La reposición se aplica a los trabajadores bajo el régimen laboral CAS.</li> <li>8. Los obreros municipales podrán ser contratados bajo el régimen laboral 276 o CAS,</li> <li>9. El trabajador contratado por orden de servicio, presto labores de carácter indeterminado.</li> </ol>	9	25%	<p>Escala de medición: Dicotómico</p> <p>Índices:</p> <p>Si No</p>	Guía de análisis
		Presenta el objeto cierto que sea materia del contrato específico adecuadamente	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. La reposición se aplica a los trabajadores bajo el régimen laboral con órdenes de servicio u contratos de locación de servicio.</li> <li>11. Se cumple el principio de la primacía de la realidad.</li> <li>12. Se Cumple el principio de indubio pro oprario. (norma más favorable al trabajador).</li> <li>13. ¿Se desnaturaliza el contrato de trabajo si en el convenio de prácticas, exceden las horas laboradas?</li> <li>14. El trabajador cuenta con exclusividad su horario de trabajo a discreción, y pretende desnaturalizar el contrato.</li> <li>15. Si cumple el periodo de prueba, y continúa laborando sin las suscripciones de un contrato de trabajo, se desnaturaliza.</li> <li>16. La trabajadora culmina su relación laboral estando embarazada, contando con un contrato CAS. Este contrato se desnaturaliza.</li> </ol>	7	13%		
		Determina la causa de la obligación que se establezca.	<ol style="list-style-type: none"> <li>17. En el contrato por terceros, si el trabajador que no presta servicios de manera permanente y continua y además de ello lo</li> </ol>	9	27%		
		Sentencias Infundadas en desnaturalización de contratos laborales.	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. La reposición se aplica a los trabajadores bajo el régimen laboral con órdenes de servicio u contratos de locación de servicio.</li> <li>11. Se cumple el principio de la primacía de la realidad.</li> <li>12. Se Cumple el principio de indubio pro oprario. (norma más favorable al trabajador).</li> <li>13. ¿Se desnaturaliza el contrato de trabajo si en el convenio de prácticas, exceden las horas laboradas?</li> <li>14. El trabajador cuenta con exclusividad su horario de trabajo a discreción, y pretende desnaturalizar el contrato.</li> <li>15. Si cumple el periodo de prueba, y continúa laborando sin las suscripciones de un contrato de trabajo, se desnaturaliza.</li> <li>16. La trabajadora culmina su relación laboral estando embarazada, contando con un contrato CAS. Este contrato se desnaturaliza.</li> </ol>				
		Demuestra el contrato naturaleza de	<ol style="list-style-type: none"> <li>17. En el contrato por terceros, si el trabajador que no presta servicios de manera permanente y continua y además de ello lo</li> </ol>				

temporal, para la desnaturalización favorablemente	<p>realizan familiares directos, este se desnaturaliza.</p> <p>18. El contrato de suplencia que no cuenta con causa objetiva y determinante deviene en desnaturalización.</p> <p>19. En el contrato de suplencia, si cuenta con causa objetiva y determinante estipulado en el contrato de trabajo, se desnaturaliza.</p> <p>20. El trabajador, inicio sus laborales con órdenes de servicio en una plaza vacante, presupuestada y de duración indeterminada, y además de ello cumplen con los elementos de contrato de trabajo.</p> <p>21. El trabajador ha cumplido más de siete años de labores ininterrumpidas, con contrato CAS, y termino su vínculo laboral, sobreviene en desnaturalización.</p> <p>22. La trabajadora prestaba labores en una plaza que no fue contratada.</p> <p>23. Se encontraría desnaturalizado al amparo del inciso d) del artículo 77 de D.S. 003-97-TR</p> <p>24. Se ha desnaturalizado el contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico.</p> <p>25. Los contratos civiles u órdenes de servicio, tienen duración indeterminada.</p>	<b>13</b>	<b>35%</b>	Escala de medición: Dicotómico
Reconoce la ley contratos de naturaleza accidental objetivamente	<p>26. Los contratos CAS devienen en ineficacia, previsto en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú.</p> <p>27. Los obreros Municipales deben ser contratados bajo el régimen laboral CAS.</p> <p>28. En los contratos de intermediación, si el trabajador cumple diversas funciones y horarios no establecidos en el contrato de trabajo, deviene en desnaturalización el contrato.</p> <p>29. Previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relacional laboral de tiempo indeterminado.</p> <p>30. Los contratos de locación de servicio se encuentran disfrazados, bajo el contexto de contrato laboral.</p> <p>31. En el contrato de tiempo parcial si no se incluye la objetividad del contrato y la determinación del mismo deviene en desnaturalización.</p> <p>32. Se acredita la existencia de un contrato subordinado y tiempo indeterminado en el presente caso.</p> <p>33. El trabajador contratado para servicio específico tuvo permanencia y continua en las labores desarrolladas.</p> <p>34. El contrato civil está regulado solo para labores estrictamente temporales.</p> <p>35. En los contratos sujetos a modalidad se considera de duración indeterminada sí existe simulación o fraude en la norma.</p> <p>36. El trabajador al haber superado el periodo de prueba, es</p>	<b>13</b>	<b>35%</b>	Si No

- 
- protegido al ser despedido arbitrariamente.
37. En el contrato de locación de servicios se encuentran disfrazados, bajo el contexto de contrato laboral.
  38. La entidad demandada ha suscrito contrato temporal para labores de naturaleza permanente.
- 

**Fuente: Matriz de operacionalización de la variable.**

## Anexo No 04 – Instrumento de Investigación.



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FILIAL CHANCHAMAYO**

**GUÍA DE ANÁLISIS**

**ANÁLISIS DEL ACTO RESOLUTIVO DE LAS SENTENCIAS POR  
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS LABORALES EN EL JUZGADO  
ESPECIALIZADO DE TRABAJO CHANCHAMAYO 2020.**

En conformidad con las sentencias judiciales del Juzgado de trabajo, de primera instancia, Chanchamayo en el año 2020, estamos aplicando la guía de análisis, con fines de investigación. Sobre el acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización por contratos laborales.

Datos Generales:

SI	NO
----	----

**Variable Acto resolutivo por desnaturalización de contratos laborales**

DIMENSIONES / ITEMS			
DIMENSIONES	– SENTENCIAS FUNDADAS Y SENTENCIAS INFUNDADAS	SI	NO
1	Se configuran los tres elementos del contrato de trabajo, en los contratos modales.		
2	Son inválidos los contratos administrativos de servicios, si no existe la desnaturalización de los servicios no personales.		
3	Son inválidos e ineficaces los contratos de locación de servicios, si existe la desnaturalización de un contrato laboral.		
4	El contrato modal cumple con la finalidad y tiempo de contratación laboral.		
5	El trabajador cumplió el periodo de prueba en el D. S. 728		
6	El trabajador cumplió el periodo de prueba en el D. S. 276		
7	La reposición se aplica a los trabajadores bajo el régimen laboral CAS.		
8	Los obreros municipales podrán ser contratados bajo el régimen laboral 276 o CAS.		
9	El trabajador contratado por orden de servicio, presto labores de carácter indeterminado.		
10	La reposición se aplica a los trabajadores bajo el régimen laboral con órdenes de servicio u contratos de locación de servicio.		
11	Se cumple el principio de la primacía de la realidad.		
12	Se Cumple el principio de <i>indubio pro oprario. (norma más favorable al trabajador).</i>		



13	¿Se desnaturaliza el contrato de trabajo si en el convenio de prácticas, exceden las horas laboradas?		
14	El trabajador cuenta con exclusividad su horario de trabajo a discreción, y pretende desnaturalizar el contrato.		
15	Si cumple el periodo de prueba, y continúa laborando sin las suscripciones de un contrato de trabajo, se desnaturaliza.		
16	La trabajadora culmina su relación laboral estando embarazada, contando con un contrato CAS. Este contrato se desnaturaliza.		
17	En el contrato por terceros, si el trabajador que no presta servicios de manera permanente y continua y además de ello lo realizan familiares directos, este se desnaturaliza.		
18	El contrato de suplencia que no cuenta con causa objetiva y determinante deviene en desnaturalización.		
19	En el contrato de suplencia, si cuenta con causa objetiva y determinante estipulado en el contrato de trabajo, se desnaturaliza.		
20	El trabajador, inicio sus laborales con órdenes de servicio en una plaza vacante, presupuestada y de duración indeterminada, y además de ello cumplen con los elementos de contrato de trabajo.		
21	El trabajador ha cumplido más de siete años de labores ininterrumpidas, con contrato CAS, y termino su vínculo laboral, sobreviene en desnaturalización.		
22	La trabajadora prestaba labores en una plaza que no fue contratada.		
23	Se encontraría desnaturalizado al amparo del inciso d) del artículo 77 de D.S. 003-97-TR		
24	Se ha desnaturalizado el contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico.		
25	Los contratos civiles u órdenes de servicio, tienen duración indeterminada.		
26	Los contratos CAS devienen en ineficacia, previsto en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú.		
27	Los obreros Municipales deben ser contratados bajo el régimen laboral CAS.		
28	En los contratos de intermediación, si el trabajador cumple diversas funciones y horarios no establecidos en el contrato de trabajo, deviene en desnaturalización el contrato.		
29	Previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relacional laboral de tiempo indeterminado.		
30	Los contratos de locación de servicio se encuentran disfrazados, bajo el contexto de contrato laboral.		
31	En el contrato de tiempo parcial si no se incluye la objetividad del contrato y la determinación del mismo deviene en desnaturalización.		
32	Se acredita la existencia de un contrato subordinado y tiempo indeterminado en el presente caso.		
33	El trabajador contratado para servicio específico tuvo permanencia y continua en las labores desarrolladas.		
34	El contrato civil está regulado solo para labores estrictamente temporales.		

35	En los contratos sujetos a modalidad se considera de duración indeterminada sí existe simulación o fraude en la norma		
36	El trabajador al haber superado el periodo de prueba, es protegido al ser despedido arbitrariamente.		
37	En el contrato de locación de servicios se encuentran disfrazados, bajo el contexto de contrato laboral.		
38	La entidad demandada ha suscrito contrato temporal para labores de naturaleza permanente.		

## Anexo No 05 - Juicio de Expertos



**FICHA DE VALIDACIÓN**  
**INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. **Título de la investigación** : Análisis del acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020.
- 1.2. **Nombre del instrumento** : Guía de análisis
- 1.3. **Autor del Instrumento** : Bach. Luis Enrique Flores Arias y Bach. Isabel Herlinda Yáñez Romero

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		DE 00 A 20	DE 21 A 40	DE 41 A 60	DE 61 A 80	DE 81 A 100
1) CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			X		
2) OBJETIVIDAD	Se expresa en conducta observable.				X	
3) ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				X	
4) ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems..					X
5) SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad..			X		
6) INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.				X	
7) CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referencias bibliográficas.					X
8) COHERENCIA	Existe coherencia entre variables, dimensiones e indicadores.				X	
9) METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				X	
10) PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.				X	
<b>SUMA</b>				120	480	200
<b>SUMA TOTAL</b>		800				

**PROMEDIO DE VALORACIÓN (SUMA TOTAL / 10)**

**80**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Deficiente  
( A )

Bajo  
( B )

Regular  
( C )



Muy Buena  
( E )

<b>APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO INFORMANTE:</b>	LAVADO PUENTE, CARMEN SOLEDAD	<b>DNI:</b>	20741017
<b>DIRECCIÓN DOMICILIARIA:</b>	AV. ITALIA Nº 368 – PAMPA DEL CARMEN	<b>CELUAR:</b>	990906660
<b>GRADO ACADÉMICO:</b>	DOCTOR		
<b>MENCIÓN:</b>	EN EDUCACIÓN		

Lugar y Fecha; Chanchamayo 12 de abril del 2020



## UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES FILIAL CHANCHAMAYO

### FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Título de la investigación** : Análisis del acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020
- 1.2. **Nombre del instrumento** : Guía de observación del acto resolutivo de las sentencias
- 1.3. **Autor del Instrumento** : No especifica

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		DE 00 A 20	DE 21 A 40	DE 41 A 60	DE 61 A 80	DE 81 A 100
11) CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			60		
12) OBJETIVIDAD	Se expresa en conducta observable.			60		
13) ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				75	
14) ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems..				75	
15) SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad..			60		
16) INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.				70	
17) CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referencias bibliográficas.				75	
18) COHERENCIA	Existe coherencia entre variables, dimensiones e indicadores.			60		
19) METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				70	
20) PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.				70	
<b>SUMA</b>				240	435	
<b>SUMA TOTAL</b>						

#### i. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**PROMEDIO DE VALORACIÓN (SUMA TOTAL / 10)**

67.5

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Deficiente

Bajo

Regular

Buena

Muy Buena

( A )

( B )

( C )

( D )

( E )

<b>APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO INFORMANTE:</b>	FERNANDEZ PALACIN EDSON GILVER	<b>DNI:</b>	20593829
<b>DIRECCIÓN DOMICILIARIA:</b>	AV. ITALIA N°248 – LA MERCED - CHANCHAMAYO	<b>CELULAR:</b>	964458273
<b>GRADO ACADÉMICO:</b>	MAGISTER		
<b>MENCIÓN:</b>	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN		

Lugar y Fecha; La Merced, 25 de abril del 2020

Mg. Edson Gilver Fernández Palacín  
 ANR A 01669083



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FILIAL CHANCHAMAYO**

**FICHA DE VALIDACIÓN  
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Título de la investigación : Análisis del acto resolutivo de las sentencias por denegación de contrato laborales en el Juzgado Especializado Trabajo Chanchamayo sede
- 1.2. Nombre del instrumento : Guía de análisis
- 1.3. Autor del instrumento : Bach. Luis Enrique Flores Arias  
Bach. Isabel Herlinda Romero Yañez

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		DE 00 A 20	DE 21 A 40	DE 41 A 60	DE 61 A 80	DE 81 A 100
1) CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					82
2) OBJETIVIDAD	Se expresa en conducta observable.				78	
3) ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				79	
4) ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.				77	
5) SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.				76	
6) INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.					81
7) CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referencias bibliográficas.				78	
8) COHERENCIA	Existe coherencia entre variables, dimensiones e indicadores.					82
9) METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.					82
10) PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.				81	
<b>SUMA</b>					469	327
<b>SUMA TOTAL</b>					796	

**PROMEDIO DE VALORACIÓN (SUMA TOTAL / 10)** 7,96

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Deficiente (A)      Bajo (B)      Regular (C)      Buena (D)      Muy Buena (E)

APellidos y Nombres del Experto Informante:	Cabezas Ramirez Texeira Victor	DNI:	19830181
DIRECCIÓN DOMICILIARIA:	Jr. Apurimac n° 423 - San Ramón	CELULAR:	954 028688
GRADO ACADÉMICO:	Doctor		
MENCIÓN:	Ciencias de la Educación.		

Lugar y Fecha: Chanchamayo 27 abril 2020

Dr. V. VÍCTOR CABEZAS RAMÍREZ  
 Ciencias de la Educación  
 C.M. 1019830181  
 FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



<b>28</b>	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12
<b>29</b>	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13
<b>30</b>	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	
<b>SI</b>	29	3	22	24	25	2	8	2	3	18	26	24	2	2	12	1	2	3	17	22	3	21	25	25	15	7	1	0	0	1	0	0	12.741			
<b>NO</b>	1	27	8	6	5	28	22	28	27	12	4	6	28	28	18	29	28	27	13	8	27	9	5	5	15	23	29	30	30	29	30	30				
<b>P</b>	0.97	0.1	0.73	0.8	0.83	0.07	0.27	0.07	0.1	0.6	0.87	0.8	0.07	0.07	0.4	0.03	0.07	0.1	0.57	0.73	0.1	0.7	0.83	0.83	0.5	0.23	0.03	0	0	0.03	0	0				
<b>Q</b>	0.03	0.9	0.27	0.2	0.17	0.93	0.73	0.93	0.9	0.4	0.13	0.2	0.93	0.93	0.6	0.97	0.93	0.9	0.43	0.27	0.9	0.3	0.17	0.17	0.5	0.77	0.97	1	1	0.97	1	1				
<b>VAR</b>	0.03	0.09	0.2	0.16	0.14	0.06	0.2	0.06	0.09	0.24	0.12	0.16	0.06	0.06	0.24	0.03	0.06	0.09	0.25	0.2	0.09	0.21	0.14	0.14	0.25	0.18	0.03	0	0	0.03	0	0	3.6033			

**Confiabilidad del instrumento.**

N° ítems 32

N° sujetos 30

**KR 20**

0.74032971



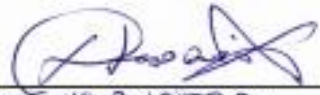
El instrumento por ser dicotómico se evalúa con la KR-20, pues esta prueba evalúa respuestas dicotómicas, tales como: correcto o incorrecto.

La prueba en su conjunto arroja a un valor de 0.740, superior al mínimo permisible de 0.70 exigible para los casos de validez.

Por consiguiente, se declara al instrumento como confiable para el trabajo de investigación a desarrollo.



## Anexo No 07 Solicitud de Autorización

 <b>FORMULARIO UNICO TRAMITES ADMINISTRATIVOS DEL PODER JUDICIAL</b> R.A. N° 304-2014-CE-PJ DISTRIBUCION GRATUITA		
<b>I. RESUMEN DEL PEDIDO</b> SOLICITO INFORMACIÓN POR ESTUDIOS ACADÉMICOS.		
<b>II. AUTORIDAD A QUIEN SE DIRIGE</b> SEÑOR ADMINISTRADOR DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA SELVA CENTRAL		
<b>III. DATOS DEL SOLICITANTE</b>		
<b>Persona Natural</b> Apellido Paterno: <input type="text" value="FLORES"/> Apellido Materno: <input type="text" value="ARIAS"/> Nombres: <input type="text" value="LUIS ENRIQUE"/>		
<b>Persona Jurídica:</b> Razón Social: <input type="text"/>		
<b>Tipo y Número de Documento</b> N° De DNI: <input type="text" value="20105950"/> N° de RUC: <input type="text" value="10201059505"/> C. Extranjería: <input type="text"/>		
<b>IV. DIRECCIÓN</b>		
Correos Electrónicos: 1) <input type="text" value="lfloresae@pj.gob.pe"/> 2) <input type="text"/>		
Tipo y Nombre de la Vía: Avenida <input type="checkbox"/> Jrón <input type="checkbox"/> Calle <input checked="" type="checkbox"/> Pasaje <input type="checkbox"/> Prolongación <input type="checkbox"/> Otros: <input type="text"/>		
Nombre de la Vía: <input type="text" value="AYACUCHO S/N - LA MERCED."/>		
N° de Inmueble: <input type="text"/> Block: <input type="text"/> Interior: <input type="text"/> Mo/Lote: <input type="text"/> Otros: <input type="text"/>		
Tipo de Zona: Urbanización <input type="checkbox"/> Asentamiento Humano <input checked="" type="checkbox"/> Cooperativa: <input type="checkbox"/> PP.JJ: <input type="checkbox"/> Otros: <input type="text"/>		
Referencia: <input casabona."="" jerónimo="" jimenez"="" residencial="" type="text" value="POR EL CENTRO EDUCATIVO "/>		
Distrito: <input type="text" value="CHANCHAMAYO"/> Provincia: <input type="text" value="CHANCHAMAYO"/> Departamento: <input type="text" value="JUNIN."/>		
Teléfonos: Fijo: <input type="text" value="064-531840"/> Celular: <input type="text" value="973887889"/>		
<b>V. BREVE SUSTENTACION DEL PEDIDO (Resumen)</b>		
Señor Administrador; Solicito a usted Ordene a quien corresponda se me otorgue la siguiente información: 1.- Mi persona requiere información de cuantos procesos Judiciales en materia Laboral ingresaron al Juzgado de trabajo en los años 2018 y 2019. 2.- también se requiere tener conocimiento de cuantos procesos de los ingresados en los años señalados líneas arriba, son específicamente, en materia de - Desnaturalización de Contratos. 3.- Hitos estadísticos, de cuantos de estos procesos fueron declarados Fundados y cuantos de los procesos fueron declarados Infundados. Se requiere, dicha información con el fin de obtener el grado académico, formulando una tesis en materia Laboral y la problemática mas resaltaste en el Juzgado de esta provincia, teniendo como título "Análisis del Acto resolutive de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo - 2020", que sera sustentada en la Universidad Peruana Los Andes - Sede Chanchamayo. En conformidad con la LEY N° 27806.- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y en conformidad al Art. 1 y 2 de la presente ley. Ruego a Usted por ser de Justicia.		
<b>VI. ANEXOS:</b> (En orden cronológico) Folios: en Letras: <input type="text" value="UNO"/> En números: <input type="text" value="1"/>		
<b>DECLARO que la información presentada en este Formulario tiene carácter de DECLARACIÓN JURADA</b>		
<b>Lugar y Fecha:</b> La Merced, 07 de Febrero del año 2020.		 <b>Firma del Usuario</b> D.N.I. N° 20105950





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central  
Oficina de Administración Distrital  
Área Funcional de Estadística

"Año de la Universalización de la Salud"

Chanchamayo, 19 de Febrero del 2020

**INFORME N° 000008-2020-AFE-OAD-CSJSC-PJ**



Firma  
Digital

Formato digitalizado por CLAYVO  
al:000008-2020-AFE-OAD-CSJSC-PJ  
Responsable del Área Funcional de  
Estadística  
Módulo: Ofc. de Estad. del documento  
Fecha: 19/02/2020 10:04:04 -11:30

**A** : MIGUEL ANGEL MEDINA OBREGON  
Jefe de la Oficina de Administración Distrital

**De** : JIMMY ALEXANDER CLAVIJO ARRAIZA  
Responsable del Área Funcional de Estadística

**Asunto** : INFORMACION POR ESTUDIOS ACADEMICOS.

**Referencia** : EXPEDIENTE 000653-2020-MUP-P-  
HOJA DE ENVIO 000139-2020-OAD-CSJSC (11FEB2020)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia, para informarle lo siguiente:

## 1. ANTECEDENTES

- 1.1. Ley de N° 27806- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 1.2. Mediante Resolución Administrativa N°181-2004-CE-PJ, donde se aprueba la Directiva N°008-2004-GG-PJ, "Normas para la implementación del Sistema Integrado Judicial –SIJ en el Poder Judicial".
- 1.3. Mediante Resolución Administrativa N°245-2009-CE-PJ, donde se aprueba el "Plan General de Implementación del Sistema Integrado Judicial en las Cortes Superiores de Justicia".
- 1.4. Mediante formulario unico de tramite administrativo del Poder Judicial, el ciudadano Flores Arias Luis Enrique solicita información referente al Juzgado de Trabajo de la Merced

## 2. ANÁLISIS

- 2.1. Según lo solicitado como responsable del area de estadística de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central, procedi a obtener la información solicitada la cual se detalla a continuación.
  - a) Procesos judiciales que ingresaron al Juzgado de Trabajo de la Merced en el año 2018 y 2019.





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central  
Oficina de Administración Distrital  
Área Funcional de Estadística

**Cuadro N° 1: Ingreso y producción de Expedientes 2018 y 2019**

	2018	2019
Ingresos	924	646
Producción	744	678

Fuente: Reporte SUJ

- b) Proceso que ingresados en los años 2018 y 2019 en materia de desnaturalización de contratos.

**Cuadro N° 2: Ingresos en desnaturalización de contratos 2018 y 2019**

	2018	2019
Desnaturalización de contratos	106	97

Fuente: Reporte SUJ

- c) Procesos fundados y procesos infundados en los años 2018 y 2019 en materia de desnaturalización de contratos.

**Cuadro N° 3: Procesos fundados e infundados año 2018 y 2019**

	2018	2019
Fundados	799	575
Infundados	24	36

Fuente: Reporte SUJ

**3. CONCLUSIONES**

- 3.1. Se ha cumplido con atender el requerimiento del ciudadano Flores Arias Luis Enrique, en referencia a datos estadísticos del Juzgado de Trabajo de la Merced.

**4. RECOMENDACIONES**

- 4.1. Remitir el presente informe al ciudadano Flores Arias Luis Enrique, a fin de dar respuesta a lo solicitado dentro de los plazos establecidos por la Ley de N° 27806.

Es todo cuanto informo a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,



JCA





### Anexo No 9 – Fotos de la Aplicación del instrumento

Fotografías Utilizando el Instrumento de Recolección de datos, siendo aplicado en las sentencias por desnaturalización de contratos laborales, emitidas por el Juzgado de Trabajo de Chanchamayo en el año 2020 (Guía de Análisis).



