



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA

Trabajo de Suficiencia Profesional

Informe Jurídico sobre el Expediente N° 25615 – 2019

Para optar el Título Profesional de
Abogada

Presentado por:

Autora: Aguilar Mora, Guadalupe Paola

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-9191-2977>

Asesor: Mg. Sierralta Chichizola, Jorge Alejandro Nicolás Alfonso

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-4443-2026>

Lima – Perú

2025



Universidad
Norbert Wiener

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN

CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033

VERSIÓN: 01

REVISIÓN: 01

FECHA: 08/11/2022

Yo, **Guadalupe Paola Aguilar Mora** egresado de la Facultad de **Derecho y Ciencia Política** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el "Trabajo de Suficiencia Profesional: Informe Jurídico del expediente laboral 25615-2019", asesorado por el docente: **Jorge Alejandro Nicolás Alfonso Sierralta Chichizola**, con DNI 09340138 y ORCID tiene un índice de similitud de (11) (once)% con código **oid: 14912:434750074** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.


.....
Firma de autor

Guadalupe Paola Aguilar Mora

DNI: 74475352


.....
Firma

Jorge Alejandro Nicolás Alfonso Sierralta Chichizola

DNI: 09340138

Lima, 27 de febrero de 2025

RESUMEN:

En el presente informe jurídico se observara y analizará el proceso de una desnaturalización de contratos, proceso que es iniciado por Diana Gisella Cabrera Diaz, quien interpone demanda para que se reconozca que la relación laboral que mantiene con DEVIDA (Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas) para que reconozcan su relación laboral, iniciada como una Locación de Servicios, que contiene todos los elementos de un contrato de índole laboral con todos sus elementos (horario de trabajo, remuneración continua, acataba ordenes de sus superiores, las labores las realizaba en forma personal) por un monto de S./17,662.90 en beneficios sociales y otros.

Por su parte, DEVIDA manifiesta que los contratos que son de Locación de Servicios son consentimiento de la demandante, fueron hechos de buena fe y para labores específicas, nunca fue registrado en planilla de pago de remuneraciones alguna, nunca estuvo sujeto al cumplimiento de un horario, y nunca se le entregó boleta de pago de remuneraciones alguna.

El día 16 de julio del año 2021 se lleva a cabo Acta de Audiencia de Conciliación, donde, a pesar de la asistencia de la ambas partes no se logró llegar acuerdo alguno.

En la Resolución N° 06 se dicta la Sentencia, el Juzgado declaró FUNDADA LA DEMANDA, pues además de la prestación personal, se evidenciaron otros hechos que se resaltan en las pruebas entregadas por la demandante que acompañan la demanda, como memorándums e informes, la entrega de material de trabajo o herramientas y todo lo que un trabajador requiere para la prestación de las labores de un contrato de trabajo. Asimismo, se ordenó a la demandada que cumpla con el pago correspondiente de la suma de S/ 17,066.67 (diecisiete mil sesenta y seis con 67/100 soles) que reúne todos los siguientes conceptos de índole laboral que le corresponderían a un trabajador bajo contrato de índole laboral: beneficios sociales, vacaciones e indemnizaciones.

La demandada DEVIDA interpone Apelación alegando que no se ha aplicado correctamente la ley civil y la inaplicación de normas de derecho material.

El Juzgado concede la apelación de la Sentencia que le da la razón a la demandante, elevándose a la Primera Sala Laboral Permanente de Lima en donde se confirma la Sentencia contenida en la Resolución N° 6, que declara FUNDADA la demanda, es decir, se reconoce los derechos

laborales inherentes a un Contrato Laboral y no a un contrato de Locación; por lo cual, se reconoce a la actora Diana Gisella Cabrera Diaz un contrato de trabajo indeterminado. Devolviéndose al 7º Juzgado Especializado de Trabajo Permanente donde se CONFIRMO la Sentencia, y se le derivo los oficios y resoluciones a DEVIDA.

INDICE

I. HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO ..	5
I.I. ETAPAS DEL PROCESO JUDICIAL	5
I.I.I PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA:	5
I.I. II. RESPUESTA A LA DEMANDA:	5
I.I.III MEDIOS PROBATORIOS OTORGADOS POR LA DEMANDANTE:	7
I.I. IV. SENTENCIA DEL JUZGADO	8
I.I.V APELACIÓN POR PARTE DEL DEMANDANDO	8
I.I.VI REVISION DE LA SENTENCIA POR PARTE DE LA SALA LABORAL. - SEGUNDA INSTANCIA	9
II. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS DEL EXPEDIENTE.....	9
II.I. IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS JURIDICOS	9
II.I.I PROBLEMAS GENERALES EN LA MATERIA.....	10
II.I.II PROBLEMAS ESPECIFICOS DEL EXPEDIENTE:.....	10
II.II.II.I ¿CORRESPONDE DESNATURALIZAR LOS CONTRATOS DE SERVICIO NO PERSONALES DESDE PERIODO 01 FEBRERO 2001 A 31 DE MAYO 2003?	10
II.II.II.II ¿HA EXPIRADO EL DERECHO DE LA DEMANDANTE AL HABER PASADO EL PLAZO DADO POR LEY PARA PRESENTAR UNA DEMANDA DE RECONOCIMIENTO DE DERECHOS?.....	11
II.II.II.III ¿SE PUEDE DETERMINAR PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LOS CONTRATOS Y MEDIOS PROBATORIOS?.....	12
III. POSICIÓN JURÍDICA FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS ...	13
III.I NORMATIVA JURÍDICA SOBRE LOS CONTRATOS DE SERVICIOS, Y SU DESNATURALIZACIÓN APLICABLES AL CASO.....	13
III.II DETERMINAR SI EL DERECHO DE LA TRABAJADORA EXPIRO AL HABER PASADO EL PLAZO PARA PRESENTAR UNA DEMANDA DE RECONOCIMIENTO DE DERECHOS	14
III.III PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LOS CONTRATOS Y MEDIOS PROBATORIOS.....	14
IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA AUTORIDAD JUDICIAL.....	15
IV.I ANÁLISIS A LOS ELEMENTOS RELEVANTES POR EL JUZGADO LABORAL	15
IV.I.I LA SUBORDINACION. - ELEMENTO ESCENCIAL:	15
IV.I.II LA PRIMACIA DE LA REALIDAD	16
IV.I.III DE LOS MEDIOS PROBATORIOS	17
V. CONCLUSIONES	18
V.I. COMENTARIOS AL EXPEDIENTE.....	18
VI. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	19

I. HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO

I.I. ETAPAS DEL PROCESO JUDICIAL

I.I.I PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA:

La demandante, CABRERA DIAZ, DIANA GISELLA, presenta una demanda sobre la desnaturalización de su contrato de trabajo, que era un Contrato de Locación de Servicios y Reconocimiento de Relación Laboral con pago de Beneficios Sociales.

En la demanda la recurrente menciona que todo el tiempo que estuvo trabajando en DEVIDA se encontraba cumpliendo un horario de labores, una remuneración mensual fija, y subordinada a un jefe en trabajos personales.

En junio del 2023 la recurrente fue incluida en la plantilla de DEVIDA donde siguió laborando como fue anteriormente descrito, sin ningún reconocimiento de los años anteriores trabajados, sino como si fuera un trabajador nuevo.

Es por eso por lo que, ante los supuestos de elementos que caracterizan un Contrato Laboral, los cuales son: Prestación de Servicio de naturaleza personalísima; Subordinación y Remuneración; por los cuales al haberse establecido estos principios la recurrente pide beneficios económicos adeudados que conforman la suma de S./17,662.90 por los años anteriores de servicios prestados (2021 – 2023) vía Proceso Ordinario presentando como pruebas: 1) 15 contratos laborales, 2) Recibos de Honorarios, 3) Boletas de Pago, 4) Oficio 472 – 2001-CD – UAF de fecha 09 noviembre 2001, 5) Informe N°6 58-2002-DV-GAI-INF de fecha 11 de diciembre 2022, 6) Memorándum N° 006-2003.DV-GAI de fecha 9 de enero 2003 y 7) Memorándum N° 061-2002-DV-GAI-INF de fecha 20 mayo 2002. Que acreditan los principios antes mencionados que corresponden a la designación de un trabajo bajo la Ley 29497.

I.I. II. RESPUESTA A LA DEMANDA:

DEVIDA contesta la demanda con fecha 09 de julio 2021, interponiendo: Improcedencia, Deduce Excepciones y Contestación de la Demanda; conforme a lo dispuesto en los inc. 5 y 6 del art. 427 del C.P.C, aplicable al proceso laboral en vía supletoria según lo dispuesto por la Ley Procesal de Trabajo N° 29497. Asimismo, solicita al despacho del juez, declarar IMPROCEDENTE LA DEMANDA, en base a los siguientes fundamentos:

- No existe una colección entre hechos y el petitorio.
- El petitorio es imposible física o jurídicamente.

De acuerdo con lo señalado por la demandante en su petitorio, se pretende que el Órgano Jurisdiccional se pronuncie sobre una supuesta e inexistente relación laboral para de allí, disponer el que se le reconozcan derechos laborales y debido a esto otorgarle una indemnización por daños y perjuicios. El demandado continúa alegando que la demandante no ha sustentado existencia laboral, ya que esta no ha existido más que una relación de naturaleza civil ya que nunca estuvo sujeta a un horario, planilla, ni hubo boleta de remuneración.

Asimismo, hace acápites que la demandante no ha cumplido con lo señalado en el art. 27° de la LPT al no acreditar (pruebas fehacientes) relación laboral, y por lo cual no existe una conexión lógica entre los hechos expuestos por la demandante y el petitorio, por lo cual el Juez deberá declarar la demanda IMPROCEDENTE.

Igualmente, la demandante manifiesta que NUNCA fue registrada en planilla de pago de remuneraciones alguna, NUNCA estuvo sujeta un horario de trabajo establecido y NUNCA se le entregó boleta de pago de remuneraciones alguna, durante el período demandado.

Asimismo, menciona las siguientes excepciones fueron formuladas por la parte demandada:

a. Prescripción: El art. 2001° del Código Civil establece para interponer una acción de índole personal debe ser dentro del plazo de 10 años. Y manifiesta que la inacción de la demandada durante el transcurso de ese tiempo ha extinguido la acción que le corresponde. Ahora si bien se señala que la demanda viene de una relación civil contractual, está ya habría quedado extinta, ya que el art. 1993° del Código Civil señala el plazo para interponer la demanda de reconocimiento de acción es desde el día siguiente. Es decir, el plazo termino el día 31 mayo 2023.

b. Falta de legitimidad para obrar: DEVIDA, propone la falta de legitimación para obrar, ya que constituye el presupuesto procesal que se configura cuando, tanto la parte demandante como la demandada no son las señaladas por la ley para actuar en un proceso determinado.

De acuerdo con el art.8° de LPT tiene capacidad para ser parte, aquella que se le reconozca como trabajador o empleador en la relación contractual. Es decir, la

demandante no puede ser parte, porque su derecho se extinguió como se mencionó anteriormente, y también porque si bien ha tenido una relación civil con DEVIDA, no ha sido trabajador de este en los años 2001 y 2003.

La fundamentación jurídica de la respuesta de DEVIDA, es los artículos 2001° y 1993° del Código Civil, el artículo 446° del Código Procesal Civil, el art 19° de la LPT N°29497.

Finalmente, los contratos suscritos por DEVIDA han sido al amparo del art. 1764° del Código Civil y no cumplen con los presupuestos para reconocer una relación laboral y además, no ha existido el despido arbitrario que argumentan, por cuanto era de su pleno conocimiento la temporalidad de dichos contratos al momento de su suscripción, en el caso que desarrollamos, el contrato concluyó el 31 de mayo del 2003, último día del ejercicio presupuestal.

En consecuencia, debe declararse infundada la demanda interpuesta. Aún más, cuando en las fechas de cambio de contratos civiles no tienen continuidad en dos oportunidades.

I.I.III PRUEBAS OTORGADAS POR LA DEMANDANTE:

Las pruebas otorgadas por la demandante, tales como los recibos de honorarios, recibos de pago y documentos administrativos habrían probado una relación de trabajo indeterminada con DEVIDA, y se encontraría dentro del D.L 728 al no haber entrado bajo un concurso CAS de dicha entidad pública, sino ser contratada de forma privada.

Es así como nos encontramos bajo el principio del derecho del trabajo PRIMACIA DE LA REALIDAD la cual se define como: *“En caso de discordancia entre los hechos y los documentos el juez debe dar preferencia a los hechos”*

Los medios probatorios del demandante también, presentaron pruebas de que ella estuvo trabajando desde el año 2021 bajo un régimen desnaturalizado de locación, es decir contrato de trabajo indeterminado y, dentro de este, estuvo cumpliendo absolutamente las mismas funciones. que luego cuando fue contratada como trabajadora dentro de un régimen laboral a plazo fijo.

I.I. IV. SENTENCIA DEL JUZGADO

La sentencia emitida por el juzgado laboral declara fundada la demanda contra la DEVIDA sobre Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios, y por ende pago de beneficios adherentes al régimen laboral; reconociéndose así la continuidad de la demandante en el puesto que estaba laborando desde 2021, y que sin pasar el tiempo de 30 días hábiles fue contratada en 2023 para continuar realizando las mismas labores.

Es decir, la sentencia también reconoce el principio de continuidad en el caso de la demandante, ya que como se manifiesta anteriormente, ella ha estado laborando de la misma forma desde el año 2001 bajo locación de servicios es decir desde que entró a trabajar a DEVIDA su contrato estuvo desnaturalizado en el primer día.

I.I.V APELACIÓN POR PARTE DEL DEMANDANDO

DEVIDA plantea el recurso de Apelación basándose en se vulneró flagrantemente el principio constitucional de libertad contractual estipulado en la Constitución Política argumentando que sus contratos con la demandante se encuentran dentro de la Ley.

También argumenta que la demanda debe ser desestimada porque la parte demandante no ha logrado probar la existencia de una relación de índole laboral, pues menciona que los contratos presentados se rigen por el Código Civil y carece de los elementos que caracterizan un contrato de trabajo tales como la subordinación. Por lo cual hay una falta de legitimidad para obrar, pues hace férrea mención a que la demandante no tiene una condición de trabajadora ni DEVIDA es su empleador.

No haber aplicado la Ley 27321, y por lo cual tampoco se ha considerado que el contrato civil firmado por las partes no debe variar y tiene que cumplirse al pie de la letra, asimismo, los contratos suscritos por las partes nunca fueron observados en su momento, por lo que después de varios años se quiera revisar contratos que cumplieron con su objeto, pues su derecho a reclamar sus derechos laborales ya habría prescrito siendo el plazo otorgado por ley 10 años.

En conclusión, la presente apelación se fundamenta en la naturaleza civil de los contratos de la demandante, la prescripción del derecho (es decir la acción) para reclamar sus derechos laborales correspondientes y falta de legitimación para obrar tanto activa como pasiva.

I.I.VI SEGUNDA INSTANCIA – SALA LABORAL:

La Sala Especializada en Laboral se reconoce que la demandante DIANA GISELLA CABRERA DIAZ un contrato de trabajo de trabajo de plazo indeterminado desde el 01 de febrero de 2001 hasta el 31 de mayo de 2003 por el régimen laboral de la actividad privada, es decir la demandante no se encontraba cumpliendo un contrato de locación, sino un contrato laboral de índole privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728

Es así como la sala confirmó la Sentencia, reconociendo que la relación laboral de la demandante y el demandado no era un contrato de locación de servicios y no se encontraba bajo la regulación del código civil, sino era un contrato laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

La sentencia de la sala ordena que se le pague a la demandante el monto de S./17,066.67 soles por concepto de beneficios sociales, gratificaciones, vacaciones no gozadas e indemnización. Así mismo también ordenaron que se le depositara la cantidad de S./4,228,86 soles por compensación de tiempo de servicio.

La presente resolución fue fundamentada por el principio de primacía de la realidad y la adecuada valoración de las pruebas presentadas por la demandante en protección sobre los derechos laborales.

II. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS DEL EXPEDIENTE

II.I. IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS JURIDICOS

La demandante presenta una demanda por desnaturalización de contrato y pide que se le reconozca su tiempo laborado como trabajador regular.

En este proceso presenta como medio probatorio los Contratos de Locación seguidos entre ella y el demandando DEVIDA, invocando a la ley 29497, la recurrente pide beneficios económicos adeudados que conforman la suma de S./17,662.90 por los años anteriores de servicios.

Por otro lado, DEVIDA alega que los contratos firmados con la demandante fueron de mutuo acuerdo, que ella nunca estuvo sujeta a un horario, ni hubo subordinación, ni tampoco estuvo en planilla, por lo cual alega que no se le debe nada.

Además, alega que no hay legitimidad para obrar de parte de la demandante, ya que una demanda de reconocimiento de beneficios sociales por parte del empleador solo puede ser posible cuando la otra parte ha sido reconocida como empleado o trabajador. Por lo cual la demandante no tiene facultad activa ni pasiva para llevar a cabo la demanda.

II.I.I PROBLEMAS GENERALES EN LA MATERIA

- Desnaturalización de Contratos:

Es muy común que en nuestro país los contratos de Servicios se desnaturalicen y se transformen en contratos de trabajo. Eso trae inseguridad jurídica y una falta de protección adecuada hacia los trabajadores, asimismo se distorsiona la finalidad del contrato, porque se afecta la buena fe contractual que hay, y la finalidad legítima que motiva la celebración del contrato asimismo la desnaturalización de los contratos civiles, en este caso “locación de servicios” puede dejar sin protección a ambas a ambas partes involucradas y facilitar prácticas fraudulentas que afectan la correcta aplicación de la normativa.

- Derechos Laborales vulnerados:

En nuestro país hay un alto índice de informalidad muchos trabajadores se encuentran lamentablemente sin las prestaciones sociales adecuadas y la seguridad que otorgan las normas laborales.

En el Perú el marco normativo para proteger los derechos laborales fundamentales son la Constitución Política del Perú, las leyes laborales de productividad y competitividad laboral y, Ley de Seguridad y Salud laboral.

En los artículos 22° y 23° de la constitución de 1993, se reconoce el principio protector del derecho laboral que es fundamental para el desarrollo de nuestro país y la realización de una persona, también el trabajo tiene especial atención de parte del estado, es decir, es primordial, protegiendo con eso a los más vulnerables como las madres y a los menores de edad y a los discapacitados.

II.II.II PROBLEMAS ESPECIFICOS DEL EXPEDIENTE:

II.II.II.I ¿CORRESPONDE DESNATURALIZAR LOS CONTRATOS DE SERVICIO NO PERSONALES DESDE PERIODO 01 FEBRERO 2001 A 31 DE MAYO 2003?

Una desnaturalización de contrato ocurre cuando un contrato se presenta primero como un acuerdo civil para la prestación de servicios, pero en realidad esconde una relación de índole laboral, esto significa que a pesar de que un contrato denominado “locación de servicios” en realidad el prestador del servicio se encuentra en situación de subordinación y dependencia, como un trabajador.

Entonces se tienen que analizar los supuestos o elementos que revelan la una relación laboral, que ha sido encubierta bajo la modalidad de contrato de locación.

Asimismo, el principio de primacía de la realidad, también llamado de veracidad, es fundamental para determinar la desnaturalización, este principio establece que entre lo que se mencione en un contrato y la realidad de las partes, siempre debe prevalecer la realidad. Pues, cuando los hechos y los documentos no concuerdan, el juez debe dar preferencia a los hechos.

Las características que indican una relación laboral existente, que puede haber sido encubierto como otro tipo de relación en papel, son los siguientes:

Subordinación: El locador se encuentra bajo supervisión y dirección constante que le indica como y cuando realizar sus tareas.

Prestación Personal: El locador no puede entregar las tareas a otro.

Continuidad: Realiza las tareas de forma continua y en un horario establecido.

Dependencia Económica: Hay un aporte económico continuo, ya que su principal fuente de ingresos depende del trabajo que se encuentre realizando.

Ahora, para llevar a cabo esta diferencia entre lo que está escrito y la realidad, deberán acreditarse medios probatorios para acreditar la demanda por parte de la demandante.

Tal como se ve en la demanda, aparte de los contratos de locación presentados se puede observar recibos por honorarios, informe N° 58-2002-DV-GAI-INF de fecha 11 de diciembre de 2002, Memorándum N° 006-2003-DVGAI de fecha 9 de enero de 2003 y Memorándum N° 061-2002-DV-GAI-INF de fecha 20 mayo 2002 en donde se da un detallado informe de las actividades, en donde se puede ver la subordinación y la prestación personal de servicios.

II.II.II.II ¿HA EXPIRADO EL DERECHO DE LA DEMANDANTE AL HABER PASADO EL PLAZO DADO POR LEY PARA PRESENTAR UNA DEMANDA DE RECONOCIMIENTO DE DERECHOS?

Las excepciones se pueden presentar de dos tipos en el proceso judicial de Perú: *“Excepción de prescripción extintiva”* y *“Excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva”*.

La prescripción se denomina como: *“la inacción del titular de un derecho subjetivo durante el transcurso de un determinado tiempo extingue la acción que le corresponde”*.

Al respecto la doctrina nacional refiere que *“la prescripción es una institución jurídica que, con el transcurso del tiempo, extingue la acción, dejando subsistente el derecho que le sirve de base”*, en ese sentido podemos concluir que este instituto

se extingue. La prescripción sirve para establecer un orden jurídico, en el sentido que no haya un plazo indefinido para que se pueda iniciar una acción judicial, es decir, una demanda de reconocimiento de derechos.

El demandante señala que la indemnización que pretende proviene de responsabilidad contractual, sin embargo, como se ha detallado en los fundamentos para la improcedencia de la demanda líneas arriba, se evidencia que la indemnización que pretende proviene de responsabilidad civil extracontractual, de lo anterior, debemos manifestar que el numeral 1) del Artículo 2001° del Código Civil, establece que el plazo para interponer la acción personal, me refiero a la demanda de reconocimiento de derechos civiles, prescribe a los diez (10) años de ocurrido el evento dañoso.

Asimismo, el Artículo 1993° del Código Procesal Civil, establece que: *“la prescripción comienza a correr desde el día en que puede ejercitarse la acción y continúa contra los sucesores del titular del derecho”*.

DEVIDA, propone la falta de legitimación para obrar, ya que constituye el presupuesto procesal que se configura cuando tanto la parte demandante como la demandada no son, las señaladas por la Ley para actuar como tales en un proceso determinado. Así, existirá legitimidad para obrar activa cuando el demandante es el habilitado por el ordenamiento jurídico para, en un caso determinado, acceder a la tutela jurisdiccional y con ello activar toda la maquinaria judicial, mientras que habrá legitimidad para obrar pasiva, cuando la persona que figura como demandado es el habilitado por dicho ordenamiento como el llamado a satisfacer la pretensión deducida por el actor.

Cabe advertir, DEVIDA tuvo a la trabajadora en un mismo puesto de trabajo desde que comenzó a laborar, y es así que se cumple el principio de continuidad y por ende esos años entran dentro de los años laborales, es decir, se puede pedir que se le reconozcan y exigir beneficios sociales.

II.II.II.III ¿SE PUEDE DETERMINAR EL PRINCIPIO DE VERACIDAD EN LOS CONTRATOS Y MEDIOS PROBATORIOS?

Montoya Lesly en su artículo sobre lo principio del derecho del trabajo menciona: *“El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este como un deber y derecho, base*

del bienestar social, y medio de la realización de la persona y, además como objeto de atención prioritaria del Estado.”

En muy recurrente que existan trabajadores que son obligados a realizar labores no pactadas, aceptar condiciones de trabajo en forma fraudulenta que no se aplican en la realidad laboral, o de simulación, por lo tanto, no existe coherencia entre los hechos reales y los documentos, que se desarrollan en forma diferente y que desnaturaliza la relación de trabajo primeramente pactada.

Es por eso que los medios probatorios son importantes ya que tienen la finalidad de acreditar los hechos que se encuentran en veracidad ambigua, o de materia de investigación dentro de un procedimiento.

III. POSICIÓN JURÍDICA FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS

III.I NORMATIVA JURÍDICA SOBRE LOS CONTRATOS DE SERVICIOS, Y SU DESNATURALIZACIÓN APLICABLES AL CASO

Encontramos dentro de los contratos de servicios al contrato de locación, regulado en el artículo 1764° del Código Civil, a quien contrata y recibe los servicios es denominado “comitente o locatario” y a quien los da o los ofrece es llamado “locador”.

Estos contratos civiles son diferentes a un contrato de índole laboral ya que la característica a más diferenciable es la subordinación.

Según la Resolución N°638 –2-97 del Tribunal Fiscal se le puede dar la siguiente definición citando: *“por la locación de servicios el locador se obliga sin estar subordinado al comitente a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución”*

Como se puede apreciar en las pruebas presentadas por la demandante había claramente una subordinación hacia su jefe inmediato de parte de la demandante, debido a estas pruebas el juez se basa que la situación de la demandante no era bajo un contrato de locación de servicios, es decir, un contrato civil, sino bajo un contrato de índole laboral.

Es así como la demandante pasa a estar bajo la definición de trabajador privado, regulado en el Decreto Legislativo N° 728, debido a que cumple con los tres elementos esenciales de una relación laboral que son: prestación de servicios personales, subordinación y remuneración.

III.II DETERMINAR SI EL DERECHO DE LA TRABAJADORA EXPIRO AL HABER PASADO EL PLAZO PARA RECONOCIMIENTO DE DERECHOS

La demandante señala que en el año 2001 estuvo realizando labores en DEVIDA y estas labores se han mantenido hasta el momento de su renuncia en el año 2013.

Es por eso que según el principio de continuidad, principio que regula el derecho laboral, la demandante estaría en una continuidad de hechos, lo que quiero decir con esto es que, la demandante entro con un contrato de locación para realizar una actividad técnica en el departamento de informática del órgano estatal y, en el año 2003 firmó un contrato laboral por el mismo monto de remuneración que venía cobrando mediante recibos de honorarios para realizar las mismas actividades, esto se hizo en un plazo menor de 30 días.

Según la casación 30791-2019- Cusco, *“no resulta razonable que la misma labor que constituye el objeto de un contrato civil, o sea un contrato de locación de servicios, sea objeto de un contrato de naturaleza laboral, desvirtuándose por tanto la autonomía de los servicios”*

Esto quiere decir que no es posible que un trabajador que ha estado, por ejemplo, desarrollándose como asistente bajo un contrato de locación firme posteriormente un contrato laboral realizando las mismas actividades como asistente con el mismo horario, la misma remuneración y el mismo jefe al que se encuentra subordinado. Basándonos en el principio de primacía de veracidad puede comprobarse, como se ha explicado párrafos anteriores, que la demandante se encontraba cumpliendo labores bajo los elementos de un contrato de trabajo, es decir al haber habido una desnaturalización de la esencia del contrato de locación de servicios, desde el año 2001, año en que entró a trabajar, se puede considerar entonces a DEVIDA como el empleador y, a la demandante como la trabajadora; por lo tanto estaría dentro del plazo de ley para exigir derechos laborales.

III.III PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LOS CONTRATOS Y MEDIOS PROBATORIOS.

El principio de primacía de la realidad, o de veracidad, se basa en lo siguiente: cuando ocurre una discordancia o inexactitud entre los hechos físicos tangibles, y lo que está escrito en documentos, contratos o acuerdos, el juez debe otorgar prioridad a los hechos, así halla documentos suscritos entre las partes.

La Sala de Derecho Constitucional, en la Casación N°2451 manifiesta lo siguiente ante la materia que se está desarrollando en este informe: *“se han fijado los días de trabajo y descanso, el pago de alojamiento, alimentación e implementos de seguridad, todo lo cual constituye en condiciones de una prestación de trabajo (...) se advierte que la demandada*

ha ejercitado facultades de dirección y fiscalización sobre el actor, estableciendo una jornada de trabajo y el desarrollo de sus labores en las propias instalaciones de la empresa (...) que la demandada proporciona las herramientas y materiales de trabajo (...) con lo que se adecuaba exactamente a las condiciones necesarias para determinar que se trata de un contrato de trabajo, independientemente de la denominación que se le haya dado y de su sometimiento en normas del Código Civil sobre locación de servicios”

Ciertamente se puede concluir que dicho principio se aplica únicamente en casos donde hay una incongruencia entre los hechos, y el contrato escrito entre las partes.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral menciona que: *“en toda prestación de servicios remunerados que incluye la subordinación se presume salvo que haya una prueba lex en contrario la existencia de un contrato laboral”*. Es decir, si una persona realiza actividades que se encuentran prácticamente dentro del área laboral se presume que hay un contrato.

En conclusión, este principio de primacía de la realidad se enfoca principalmente en la relevancia entre los hechos dentro del ámbito laboral pero no hay impedimento para que se revise situaciones donde haya discrepancia entre lo formal y lo real es decir este principio también puede ser aplicado para determinar si un contrato a tiempo parcial práctica es un contrato a tiempo completo, debido a la ausencia de una justificación válida para la temporalidad.

Después de la conclusión indicada, se puede decir que al principio de primacía de la realidad es sumamente importante para la demandante al momento de aplicarse en la demanda que ella plantea, ya que como se puede ver las pruebas de la demandante, como recibos por honorarios, boletas, informes, correos electrónicos, etc, hay muestras o indicios que la demandante tenía una relación de índole laboral con los 3 elementos esenciales del contrato laboral, por lo tanto no era una relación civil cómo lo quiere a hacer creer el demandado, órgano estatal DEVIDA, sino una relación contractual laboral.

IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA AUTORIDAD JUDICIAL

IV.I ANÁLISIS A LOS ELEMENTOS RELEVANTES POR EL JUZGADO LABORAL

IV.I.I LA SUBORDINACION. - ELEMENTO ESCENCIAL:

El juez se basa sobre la norma legal y hechos reales sobre la situación de la demandante, es así como respecto a la desnaturalización de los contratos por el período 01 de febrero 2001 al 31 de mayo de 2003, se está tomando en cuenta que el trabajador ha prestado 1)

servicios personales 2) ha sido remunerado y 3) ha habido subordinación elementos esenciales en el contrato de trabajo por lo cual la demandante habría estado brindando servicios de trabajo bajo régimen de actividad privada.

Esta acción del juez también puede encontrarse en el cuarto considerando de la casación 0542 – 1001 - Lima expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social que prescribe: *“Que si bien el demandante laboró para la demandada en mérito de haber suscrito los contratos de locación de servicios que están regulados por las normas del Código Civil, sin embargo, en forma diferente lo pactado al ejecutar la prestación de servicios al desempeñar su labor, trabajó bajo subordinación de dicha entidad demandada estando sujeto a un horario fijo o jornada, percibía una remuneración periódica y efectuaba labores de carácter permanente por lo que teniendo en cuenta la naturaleza social del derecho del trabajador el juzgador de aplicar la norma pertinente a la realidad del trabajador.”*

El Tribunal Constitucional ha expresado su opinión sobre la diferencia y alcances de los contratos laborales y también los contratos de servicios, esto puede verse en el expediente N° 01846 - 2005 PA/TC que prescribe: *“Se aprecia que el elemento determinante característico y diferenciador del contrato en relación con el control de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleado lo cual le otorga a este último la Facultad de dar órdenes e instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató así como la de imponerle sanciones ante el cumplimiento de obligaciones de trabajo.”*

IV.I.II EL PRINCIPIO DE VERACIDAD

El juez también ha considerado el principio de primacía de la realidad, o de veracidad, como el más recurrente del derecho laboral, este principio se refiere cuando existe un contrato que se ejecuta en la forma muy diferente a lo que está estipulado, concurre en la desnaturalización de este.

Por ejemplo: Para que un contrato de naturaleza civil se aprecie dentro del derecho civil, es necesario que, en la ejecución de este contrato que puede ser locación de servicios, no se aprecie lo que indica la normativa laboral, ni manifestación de los elementos primordiales de un contrato de trabajo.

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre este principio definiéndolo de la forma siguiente: *“así como al principio de primacía de la realidad según el cual en caso de discordancia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que pareciera de los*

documentos o contratos debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos expediente N°21322- 1003 AA/TC Piura”.

Basándonos en este principio el juez ha tomado en cuenta todas las pruebas presentadas por la demandante, que se encuentran dentro del marco tipificado en los artículos 22° a 28° de LNPT, y basándose en el principio de veracidad de la realidad, efectivamente la demandante estuvo desempeñando labores desde el año 2001 que ingresó, y que se encuentran reguladas bajo los elementos esenciales de lo que rigen los contratos de trabajo.

IV.I.III DE LOS MEDIOS PROBATORIOS

El juez también ha tomado en cuenta la carga de la prueba según el artículo 23° de la NLPT que señala: *“la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales”*

De lo dicho, se llega a la conclusión que, le corresponde acreditar la prestación personal de servicios a ambas partes, tanto el trabajador demandante tiene que acreditar la relación vínculo laboral mientras que la parte demandada tiene que acreditar que solamente una prestación de servicios de índole civil sin embargo al no ser suficiente dicha carga probatoria o las partes la incumplen corresponde aplicar la presunción de la moralidad mencionado en el numeral 23.2° de la Ley 29497.

La doctrina de la carga probatoria, en el derecho laboral, se inclina por poner el peso de las pruebas en quien tiene más recursos para presentar estas pruebas, el Tribunal Constitucional hace aquí acapice de esto señalando lo siguiente: *“se ha señalado prima facie que la carga de probar corresponde a quien afirma hechos y configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos según lo que presenta el artículo 196 del código procesal civil frente a ello la carga probatoria dinámica significa un apartamiento de los cánones regulares de la distribución de la carga de la prueba cuando esta arroja consecuencias manifiestamente disvaliosas para el propósito del proceso o procedimiento por lo que es necesario plantear nuevas reglas de reparto de la imposición probatoria haciendo recaer el onus probandi sobre la parte que está en mejores condiciones profesionales técnicas o prácticas para producir la prueba respectiva”*

El juez resalta el hecho de que en el contrato de trabajo no viene especificado las actividades que la demandante va a realizar y solamente se señala en forma general es decir la demandada no ha podido probar que los servicios de la demandante fueran de forma independiente o autónoma.

El juez toma también en cuenta la remuneración se advierte que la demandante ha recibido una un monto en forma mensual durante el período que estuvo trabajando bajo la locación de servicios es decir este monto tiene naturaleza remunerativa que es característica esencial del contrato de trabajo y que constituye una contraprestación por los servicios de la demandante.

Asimismo, el juez advierte que la demandante fue contratada por el área de informática como un auxiliar y qué sería de vida el que le proporcionaría los materiales los equipos y en lugar de trabajo junto con las facilidades que fueren necesarias para desarrollo de sus servicios. Así como un memorándum N°061- 2002 DV - GAI - INF, donde el jefe del área de informática da cuenta de cada una de las actividades de los miembros de la oficina entre ellos la demandante entonces se acredita por este documento que la demandante contaba con un jefe inmediato y se encontraba bajo subordinación. asimismo, las labores que ella desarrollaba debían ser bajo la dirección control de un superior jerárquico o de un supervisor es decir no eran de forma libre e independiente otra de las características esenciales de los contratos de trabajo.

Debido a todo lo expuesto anteriormente el juez llega a concluir que no es posible demostrar la autonomía de la demandante para decir que estuvo bajo una contratación de índole civil y, que caso contrario hay una relación laboral según el artículo 23.2° de la Ley 29497, es por eso, por lo que sostiene que ha habido una desnaturalización del contrato y que la demandante ha venido desempeñando funciones de carácter laboral.

V. CONCLUSIONES

V.I. COMENTARIOS AL EXPEDIENTE

Bajo mi punto de vista, me encuentro de acuerdo con la sentencia que otorga fundada el reclamo de la demandante ya que como se puede ver en las pruebas que ha presentado y a sí mismo en el análisis jurídico del juez cuando le toca emitir la sentencia, se ve claramente que hay una subordinación en la labor de la demandante que es un elemento esencial del derecho laboral.

También hay que agregar que los contratos de locación, especialmente “locación de servicios” en Perú tienden a ser naturalizados muchas veces tanto por entidades privadas y públicas eso sí como se causa una vulneración a los derechos del trabajador muchas veces de forma continua.

En lo personal me encuentro de acuerdo también con que se haya considerado que la demandante se encontraba bajo el Decreto Legislativo 728 contrato de trabajo privado y que haya podido hacer valer sus derechos de garantía sus derechos de beneficios sociales.

VI. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Gonzales, Luis; (2013) Primacía de la Realidad y medios probatorios.
- 2.-<https://lpderecho.pe/principio-primacia-realidad-definicion-explicacion-teorica-practica/>

● 11% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	pdfcoffee.com Internet	<1%
2	idoc.pub Internet	<1%
3	ebin.pub Internet	<1%
4	repositorio.uladech.edu.pe Internet	<1%
5	busquedas.elperuano.pe Internet	<1%
6	munizlaw.com Internet	<1%
7	qdoc.tips Internet	<1%
8	hdl.handle.net Internet	<1%