

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO JUDICIAL
SOBRE DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE
TRABAJO, DEL EXPEDIENTE N°00806-2016-5-1201-
JR-LA-01, DISTRITO JUDICIAL DE HÚANUCO-2020**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO
Y CIENCIA POLÍTICA**

AUTORA

JAVIER ALMINCO, MARIA ISABEL

ORCID: 0000-0002-7870-7220

ASESOR

Mgtr. MALAVER DANOS ROBERTO CARLOS

ORCID: 0000-0001-9567-9826

HUÁNUCO – PERU

2020

TITULO

**CARACTERIZACION DEL PROCESO DE
DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRBAJO DEL
EXPEDIENTE N°00806-2016-5-1201- JR-LA-01, DISTRITO
JUDICIAL DE HÚANUCO-2020**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Maria Isabel Javier Alminco

ORCID: 0000-0002-7870-7220

Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, estudiante pregrado,

Huánuco, Perú

ASESOR

Malaver Danos Roberto Carlos

ORCID: 0000-0001-9567-9826

**Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, Facultad De Derecho
y Ciencias Política, Escuela Profesional de Derecho, Huánuco ,Perú.**

JURADO

Paulett Hauyon, Saul David

ORCID: 0000-0003-4670-8410

Aspajo Guerra, Marcial

ORCID: 0000-0001-6241-221X

Pimentel Moreno, Edgar

ORCID:0000-0002-7151-0433

JURADO EVALUADOR

PAULETT HAUYON, SAUL DAVIDA

ORCID: 0000-0003-4670-8410

ASPAJO GUERRA, MARCIAL

ORCID: 0000-0001-6241-221X

PIMENTEL MORENO, EDGAR

ORCID: 0000-0002-7151-0433

DEDICATORIA

A mis padres, porque a pesar de todas las dificultades me apoyaron para cumplir grandes logros, y por su educación en enseñarme todos los valores que día a día los pongo en Práctica.

A mis hermanos que son personas increíbles que me enseñaron la unión de una familia y que el amor de hermanos no se compara con nada.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a DIOS por darme salud
Porque gracias a él puedo realizar
mis metas.

A mi familia por su apoyo
incondicional, Por estar conmigo en
todo momento y Porque ellos son el
soporte para que yo Siga adelante.

A mi segundo hogar mi universidad ULADECH
Que desde que ingrese se ha vuelto el lugar donde
Encuentro tranquilidad, y donde voy llegar
cumplir mi meta de ser una gran abogada.

RESUMEN

La investigación tuvo como problema ¿Cuáles son las características del proceso laboral sobre de desnaturalización del contrato de trabajo en el expediente N° 000-806-2016-5-1201-JR-LA-01; tramitado en el 1°Juzgado de Trabajo sede-Distrito Judicial de Huánuco, 2020? el objetivo general fue determinar las características del proceso de desnaturalización de contrato de trabajo y los objetivos específicos fueron Identificar si se cumplen con todos los parámetros del debido proceso de desnaturalización del contrato de trabajo y también, Identificar si, en el proceso de desnaturalización de contrato de trabajo se cumplió con la tutela judicial efectiva. El diseño de la investigación es de tipo no experimental asimismo el nivel de la investigación es descriptiva y comprende:

- a) Búsqueda de antecedentes y la debida elaboración del marco conceptual.
- b) Diseño del instrumento.
- c) Aplicación del instrumento de análisis.

En la población están constituidos por todos los procesos judiciales sobre desnaturalización de contrato de los distritos judiciales del Perú. Y la muestra está determinada por el expediente en cuestión. Asimismo la variable quedo definida como la caracterización de contrato de trabajo en el expediente N° 00806-2016-5-1201- JR-LA-01, para el recojo de recolección de datos fue aplicada la técnica de la observación, la presente investigación también cuenta con la matriz de consistencia donde se encuentran incluidos el planteamiento del problema, los objetivos, la variable , población y muestra los resultados de la investigación fueron claros y concretos revelando todas las características del proceso de desnaturalización de contrato de trabajo donde reflejaron el debido cumplimiento de los plazos en primera instancia , segunda instancia y casación y las conclusiones fueron que llegaron a cumplir con la tutela judicial efectiva con la formalidad de todos los plazos.

Palabras clave: caracterización, desnaturalización de contrato y proceso

ABSTRACT

The problem of the investigation was: What are the characteristics of the labor process regarding the denaturing of the employment contract in file N ° 000-806-2016-5-1201-JR-LA-01; processed in the 1st Labor Court headquarters- Huánuco Judicial District, 2020? The general objective was to determine the characteristics of the process of denaturing the employment contract and the specific objectives were to Identify if all the parameters of the due process of denaturing the employment contract are met and also, Identify if, in the process of denaturing the contract work was fulfilled with effective judicial protection. The research design is non-experimental, and the research level is descriptive and includes:

- a) Background search and the proper elaboration of the conceptual framework.
- b) Design of the instrument.
- c) Application of the analysis instrument.

In the population they are constituted by all the judicial processes on contract denaturalization of the judicial districts of Peru. And the sample is determined by the file in question. Likewise, the variable was defined as the characterization of the employment contract in file No. 00806-2016-5-1201- JR-LA-01, for the data collection the observation technique was applied, the present investigation also It has the consistency matrix where the statement of the problem, the objectives, the variable, the population are included and it shows the results of the investigation were clear and concrete, revealing all the characteristics of the process of denaturing the work contract where they reflected due compliance of the terms in first instance, second instance and cassation and the conclusions were that they came to comply with the effective judicial protection with the formality of all the terms.

Keywords: characterization, denaturation of contract and process

CONTENIDO

	Pág.
TITULO.....	ii
EQUIPO DE TRABAJO	iii
JURADO EVALUADOR.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CONTENIDO	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	2
1.1.1. Problema General.....	2
1.1.2. Objetivos	2
1.1.4. Objetivos Específicos.....	2
1.2. Justificación de la Investigación	2
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	4
2.1. Antecedentes	4
2.1.1. A Nivel Internacional.....	4
2.1.2. A nivel Nacional.....	5
2.1.3. A Nivel Local.....	5
2.2. Bases Teóricas de la investigación.....	8
2.2.1. Etimología Del Contrato.....	8
2.2.1.1. Etimología:.....	8
2.1.1.2. Contrato De Trabajo.....	8

2.1.1.3. Elementos y caracteres del contrato	9
2.1.1.4. La Subordinación.	9
2.2.1.5. El Salario.....	9
2.2.1.6. Prestación de un Servicio.....	9
2.2.2. Las Partes En El Contrato De Trabajo	10
2.2.2.1. Los Sujetos del Contrato.	10
2.2.2.2. El Empleador.....	10
2.2.2.3. El Trabajador.....	10
2.2.3. Principios Procesales aplicables al proceso laboral.....	10
2.2.3.1. Principio de Inmediación.	10
2.2.3.2. Principio de Celeridad.	11
2.2.3.3. Principio de Economía Procesal.....	12
2.2.3.4. Principio de Veracidad	12
2.2.3.5. Principio de Primacía de la Realidad.	12
2.2.3.6. El Principio Indubio pro Operario.....	13
2.2.3.7. El principio de oralidad	13
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Nivel de la investigación.....	14
3.2. Diseño de la investigación.....	14
3.3. Población y muestra	15
3.4. Definición y operacionalización de variables.	15
3.6. Matriz de consistencia.....	28
3.7. Principios Éticos.....	30
IV. RESULTADOS	31
4.1. Resultados	31

4.2. Analisis de Resultados	33
V. CONCLUSIONES	38
RECOMENDACIONES	39
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXO	42
ANEXO N ° 01 Sentencia de Primera y Segunda Instancia.....	43
ANEXO N° 02 Instrumentos de recolección de datos	85
ANEXO N° 03 Declaración de compromiso Ético y no plagio.....	86

I. INTRODUCCIÓN

En el presente investigación está referida a la caracterización del proceso judicial contenido en el **EXP N° 00806-2016-5-1201- JR-LA-01**, sobre desnaturalización del contrato de trabajo en las instituciones privadas, verificando desde la etapa postulatoria hasta la etapa de ejecución; con fines de realizar el análisis de cada actuación de las partes, así como del órgano jurisdiccional.

Efectuando la observación, identificación, descripción y el análisis del expediente judicial materia de trabajo.

En cuanto a la realidad internacional

La justicia colombiana, que pasa por uno de sus momentos más críticos, no solo porque carece de credibilidad ante la sociedad; sino, porque se encuentra politizado, burocratizado, presenta congestión procesal que produce demoras en los procesos, y distintas irregularidades que se investigan; mientras que la sociedad espera verdaderas reformas ante el fracaso de las reformas propuestas por el gobierno. (Charry, 2017)

En cuanto a Perú, en opinión de Ticona (2016) debe requerir una asignación para fijar un presupuesto anual para poder garantizar la autonomía de la administración de justicia, debido a que el actual presupuesto no permite tener la independencia funcional. Así mismo se conocen las etapas del proceso de selección, para luego verificar si las partes y el órgano jurisdiccional están actuando de acuerdo a las normas que rigen y dan solución al conflicto de intereses en el proceso laboral.

En la presente investigación se encontró la vulneración del señor, que laboraba durante 21 años en la empresa donde buscaba que se le reconozca todos sus derechos que tiene como trabajador de la empresa y busca que se le pueda ascender de puesto.

1.1. Planteamiento del Problema

1.1.1. Problema General

¿Cuáles son las características del proceso judicial de desnaturalización del contrato de trabajo en el expediente N° 000-806-2016-5-1201-JR-LA-01; tramitado en el 1° Juzgado de Trabajo sede- Distrito Judicial de Huánuco?

1.1.2. Objetivos

1.1.3. Objetivo General

Determinar las características del proceso de desnaturalización de contrato de trabajo en el expediente N°. 000-806-2016-5-1201-JR-LA-01; tramitado en el 1° Juzgado de Trabajo sede- Distrito Judicial de Huánuco.

1.1.4. Objetivos Específicos

Identificar si se cumplen con todos los parámetros del debido proceso de desnaturalización del contrato de trabajo en el expediente N°.000-806-2016-5-1201-JR-LA-01; tramitado en el 1° Juzgado de Trabajo sede- Distrito Judicial de Huánuco.

Identificar si, en el proceso de desnaturalización de contrato de trabajo del expediente N°000-806-2016-5-1201-JR-LA-01; tramitado en el 1° Juzgado de Trabajo sede- Huánuco, Distrito Judicial de Huánuco, se cumplió con la tutela judicial efectiva.

1.2. Justificación de la Investigación

La presente trabajo de investigación se justifica porque partió de acuerdo a

las líneas de investigación diseñada por la ULADECH Católica, donde la investigación está de acuerdo con la valoración teórica, evidenciada en todo el desarrollo de las instituciones jurídicas, relacionadas a la caracterización del proceso sobre la desnaturalización del contrato de trabajo, de manera que servirá de guía para aquellos estudiantes de la facultad de derecho y toda la sociedad entera, de tal forma que puedan tener conocimiento de toda la realidad de los procesos judiciales en cuanto al ámbito laboral de manera que sé que se alcanza una correcta justicia y el respeto al debido proceso como un valor fundamental de la investigación dentro de ello el control de plazos y demás elementos que se dan durante el proceso asimismo, donde se busca toda la protección de los trabajadores que laboran en las empresas privadas y públicas, este proyecto se justifica porque hay derechos del trabajador que laboro en la empresa “Electrocentro” S. A. donde a pesar de haber laborado durante 21 años no ha Gozado de los derecho que le asiste la Ley, como trabajador de la empresa donde injustificadamente ha sido desnaturalizado de su trabajo.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A Nivel Internacional

La investigación de Flores (2016) titulado: desnaturalización del contrato por locación de servicios en el distrito de villa del salvador. Lima – Perú, año 2018.

El presente trabajo de investigación titulado LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS DESDE EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR, se propuso como objetivo principal: establecer de qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicios desde el “Principio de Primacía de la Realidad” en la Municipalidad de Villa El Salvador, puesto que muchos trabajadores se encuentran subordinados bajo un régimen el cual es compatible y/o igual a un contrato CAS, ya que se puede ver que se pueden cumplir mismas funciones con la única diferencia que no se recibe beneficios como vacaciones físicas, remuneraciones , gratificación 28 de julio y fiestas navideñas , “es por ello que yo me veo obligada a investigar con respecto a este régimen laboral dado que me encuentro en esta situación y ya han pasado 4 años” sin embargo se debe tener en cuenta que la relación laboral carece de igualdad de oportunidad por lo que se vulnera algunos derechos reconocidos en la Constitución política del Perú, “Los derechos laborales, Código Civil ,etc” ...donde también se tomara en cuenta mediante la “primacía de la realidad” el cual ordena la inclusión de los trabajadores en la planilla y el pago de todo sus beneficios laborales desde la fecha de ingreso hasta el ceses de su trabajo.

Así mismo se resolverá el conflicto de los trabajadores con el código procesal

laboral a través de la investigación realizada el cual se buscara el hecho de una problemática real que se viene suscitando, que es la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador.

Conformado por 50 locadores todos sujetos bajo este régimen algunos con más de dos años y otros con tiempo menor el método que se usará es el cuestionarios, a fin de obtener información de cada uno de los trabajadores seleccionados como muestra, para que respondan preguntas que determinarán el tiempo que vienen laborando bajo el contrato de locación de servicios implementando la técnica e instrumento de recolección de datos para llegar a la tabulación de la información a través de cuadros y gráficos para su posterior interpretación y discusión llegando al resultado. Como conclusión de la tesis se dice que versa sobre un tema estrictamente jurídico y debido a que en el Derecho predominan los análisis cualitativos: lógico y hermenéutico, apoyados en las doctrinas y la técnica jurídica, que centra el análisis en la normatividad positiva, hemos sacrificado las técnicas estadísticas para centrar nuestro análisis de la normatividad vigente, que como reiteramos, es predominantemente un análisis cualitativo como se apreciara en el Marco teórico. “Se recomienda a todas las personas que están interesadas en saber con respecto a este régimen laboral se recomienda leer mi tesis. Palabras clave:” “La desnaturalización, Contrato de locación de servicios, El principio de primacía de la realidad, contrato administrativo de servicios”. (Flores, 2016)

2.1.3. 2.1.2. A nivel Nacional

La investigación de Murguía (2017) Titulado: proceso de desnaturalización de contrato por locación de servicios. Hunuco– Perú 2017.

La presente tesina se basa en el Proceso ordinario laboral de “Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios y de Contrato Administrativo de servicios”, y Reposición, consignado en el Expediente N° 07343-2012-0- 0401-JR-LA-01. Proceso iniciado por Oswaldo Dionicio Anco Taco en su calidad de ex trabajador Personal de Limpieza pública (Ayudante de compactadora) en contra de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero. El cual en pleno ejercicio de su legitimidad activa, solicitó en forma acumulativa originaria:

1. La Desnaturalización de la relación laboral de los contratos de servicios no personales suscritos entre las partes por el periodo de 28/02/2011 al 05/06/2011, 2. La Desnaturalización del Contrato Administrativo de servicios y respectivas adendas suscritos por el periodo de 06/06/2011 al 20/11/2012, 3. Se disponga la Reposición del recurrente a su puesto de trabajo en mérito al despido incausado alegado. El Procurador de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero, contesto la demanda alegando que estando a la suscripción del contrato Administrativo de servicios y clausulas adicionales, estaría demostrado que el demandante mantuvo una relación laboral a plazo determinado, siendo que conforme la naturaleza y prerrogativas de dicho tipo de contratación, ante el culmino del plazo estipulado en el contrato se dio por finalizada la relación laboral no existiendo causal de despido incausado como fuere señalado por el demandante. “Así el Séptimo Juzgado de Trabajo resolvió declarar Fundada en parte la demanda, declarando: 1. “La desnaturalización de los contratos de locación de servicios v suscritos entre las partes correspondientes “a 10/03/2011- 10/04/2011 y 02/05/2011- 31/05/2011, al haberse comprobado la existencia fáctica de las condiciones de contratación sujetas al régimen laboral de la actividad privada”; 2. INFUNDADA la pretensión de desnaturalización del Contrato Administrativo de

servicios”

INFUNDADO el pedido de Reposición al no haberse producido un despido incausado;

3. IMPROCEDENTE la declaración de existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado al no haber superado el periodo de prueba bajo el régimen laboral privado. Sentencia que fue Apelada por el demandante, alegando la no contradicción del record laboral del accionante por parte de la demandada, por tanto si se habría superado el periodo de prueba señalado, por lo que si le asistiría el derecho a la reposición. Finalmente la Segunda Sala Laboral falla: 1. CONFIRMANDO “la sentencia de 1era instancia en cuanto a la declaración de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos”;

2. REVOCARON la “sentencia Reformándola declarando” “FUNDADA la demanda de desnaturalización del Contrato Administrativo de servicios y respectivas adendas, encontrándose el demandante sujeto a un contrato laboral de naturaleza indeterminada además por el periodo 02/05/2011 hasta 20/11/2012, habiendo superado el periodo de prueba, ordenando consecuentemente que el demandante sea Repuesto en su puesto de trabajo. Palabras Claves: Desnaturalización, Contrato de locación de servicios, Contrato Administrativo de servicios, Reposición. (Murguía, 2017)

2.2. Bases Teóricas de la investigación

2.2.1. Etimología Del Contrato

2.2.1.1. Etimología:

Proviene del latín contractus, que significa contraer, estrechar, unir, contrato, pacto. Y esta voz deriva de contrato, que, entre otras acepciones, tiene la de juntar o reunir. Es un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones) debido al reconocimiento de una norma de derecho. Sin embargo, tiene una doble naturaleza pues también presenta el carácter de una norma jurídica individualizada”.

2.1.1.2. Contrato De Trabajo

Se llama contrato de trabajo a un documento legal en el que se formaliza un acuerdo entre un patrono empresario, dueño de tienda, gerente de organización y un trabajador, en el que se detallan los términos en que se dará la relación de trabajo entre ellos, esto es, los términos según los cuales el trabajador prestará sus servicios al patrono, bajo su dirección, y recibirá a cambio un salario o retribución monetaria.

Dichos términos deberán darse siempre dentro de lo establecido por las leyes laborales del país o el territorio en donde el contrato de trabajo se firme. “ En caso de que no sea así, un contrato no será tenido por válido de cara a la justicia y no se podrá reclamar legalmente su cumplimiento, es decir, no podrá ser vinculante, ni obligar a nada a quienes lo suscriben Todo contrato de trabajo contempla una serie de derechos y obligaciones para ambas partes involucradas, que tienen la doble misión de garantizar que el trabajo se lleve a cabo de la manera preconcebida y mutuamente aceptada, cumpliendo además con los derechos laborales y las protecciones garantizadas por la ley para el trabajador.

A lo largo de la historia, el trabajo ha ido mutando de manera significativa en relación a la

dependencia trabajador capitalista, y en cierto modo, quienes realizan actividad laboral han ido conquistando a lo largo, sobre todo, del siglo XX, diferentes derechos que les corresponden por su condición de asalariados.

2.1.1.3. Elementos y caracteres del contrato

El consentimiento, la capacidad, el objeto y la causa, son elementos comunes, esenciales y presentes en todo contrato.

Además de estos elementos comunes, el contrato de trabajo reviste las siguientes notas especiales: es consensual, sinalagmático o bilateral, conmutativo, oneroso, personal y de trato sucesivo.

2.1.1.4. La Subordinación.

La subordinación es estar al mando y orden de alguien, en este caso, el empleador, quien puede impartir órdenes e instrucciones al trabajador en el marco de la relación laboral que los une.

“En el contrato de trabajo, la subordinación además de implicar la facultad que tiene el empleador de dar órdenes e instrucciones al trabajador, implica la facultad de imponer sanciones disciplinarias al trabajador que las incumple”.

Esa facultad es tal que incluso el trabajador puede ser despedido cuando no se somete a la subordinación del empleador, esto es, no obedece sus órdenes o instrucciones.

2.2.1.5. El Salario.

Es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado.

2.2.1.6. Prestación de un Servicio.

El contrato de prestación de servicios se celebra por el Estado en aquellos eventos en que la función de la administración no puede ser suministrada por personas vinculadas con la

entidad oficial contratante o cuando requiere de conocimientos especializados, para lo cual se establecen las siguientes características: a. “La prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales”. La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato. La vigencia del contrato es temporal y por lo tanto su duración.

2.2.2. Las Partes En El Contrato De Trabajo

2.2.2.1. Los Sujetos del Contrato.

En el contrato individual de trabajo intervienen, de un lado, el empleador, y del otro, el trabajador. Ellos son los sujetos del contrato. En otros términos, son sujetos del contrato de trabajo aquellos que como trabajador o como empleador, intervienen en el mismo.

O, quienes como trabajadores o como patronos, con una calidad o con otra, controlan la prestación de sus servicios o los servicios ajenos, esto es, contrato de trabajo.

2.2.2.2. El Empleador.

Empleador es toda persona física o moral a quien es prestado un servicio subordinado. De manera que, mientras el trabajador debe ser una persona natural, una persona física, el empleador puede ser tanto una persona física, natural, como una persona jurídica, una compañía por acciones, o un sindicato de trabajadores.

2.2.2.3. El Trabajador.

El trabajador es toda persona física que presta un servicio material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo.

2.2.3. Principios Procesales aplicables al proceso laboral.

2.2.3.1. Principio de Inmediación.

Señala el compromiso que asume el juez en el desarrollo de los actos procesales que dirige, para mantenerse en una actitud perseverante de acercamiento a todos los elementos objetivos y subjetivos de la controversia. La prohibición legal de delegar la conducción de los actos procesales por parte del juez, es una expresión de este principio. Se busca darle una garantía real y efectiva al desarrollo del proceso y elevar los niveles de certeza y confianza en el usuario. Desde el punto de vista de la solución de la litis, es evidente que uno de los beneficios que se alcanza, cuando se ha cuidado con esmero la inmediación Es que el juzgador cuente con más y mejores elementos de convicción para arribar a una sentencia justa. El ámbito de la inmediación es correspondiente al de la oralidad.

2.2.3.2. Principio de Celeridad.

Este principio aparece vinculado a la obligación de respetar escrupulosamente los plazos establecidos en la norma, los que deben ser cortos y perentorios para que el proceso sea resuelto en la brevedad posible. Indica que la actividad procesal se realiza diligentemente, debiendo el juez tomar las medidas necesarias para lograr pronta, oportuna y eficaz solución al conflicto de intereses. La celeridad procesal como responsabilidad del Juez, está establecida en el artículo 34° inciso 6 de la Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial, la cual señala que, es deber de los jueces "observar los plazos legales para la expedición de resoluciones y sentencias, así como vigilar el cumplimiento de la debida celeridad procesal." Complementariamente, la misma ley en su artículo 48° inciso 14, que constituye una falta muy grave del juez el "incumplir, injustificada o inmotivadamente, los plazos legalmente establecidos para dictar resolución". Contemplando la importancia de la celeridad la NLPT tiene, en comparación de su antecedente inmediato, la Ley N° 26636, plazos más cortos en la ejecución de los actos procesales.

2.2.3.3. Principio de Economía Procesal.

Este principio busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral en relación a otra obligación, la de tender a la reducción de los actos procesales. Equivale a lograr una actuación dentro de los fines principales de la norma; pero sin afectación al debido proceso.” Lo que demanda en el juzgador un tacto y manejo especial de situaciones procesales”

2.2.3.4. Principio de Veracidad

El principio de veracidad o búsqueda de la verdad real también conocida, deriva de uno de uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo como es el principio de primacía de la realidad, asimismo este principio de Veracidad es llamado también por diversos procesalistas a nivel internacional como principio de materialidad de la verdad, puesto al proceso laboral lo determinan como proceso verdad.

2.2.3.5. Principio de Primacía de la Realidad.

El principio de la primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica con éste principio se establece la existencia no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.

Este principio nos es de mucha ayuda para establecer o determinar cuándo nos encontramos frente a una relación laboral, la misma que como tal, tiene elementos que van a servir para identificarla, que son: la prestación personal, el pago de una remuneración y la subordinación. Cabe destacar pues que en los casos en los que estemos frente a estos tres elementos, la relación contractual existente es no puede ser otro que una de naturaleza laboral (no obstante que se pretenda hacer creer que es una relación contractual de naturaleza civil o de

otro tipo) y para ello resulta muy útil el principio de la primacía de la realidad.

2.2.3.6. El Principio Indubio pro Operario.

La finalidad del proceso interpretativo es hallar el sentido verdadero de la norma, sentido que exprese la auténtica voluntad del legislador, aunque ésta no sea la protección del trabajador.

Sin embargo mediante este principio el juez debe acudir en auxilio de la función protectora de toda norma laboral cuando ésta se haya dado de manera imprecisa; vale decir que el Indubio pro operario se aplica solo respecto de interpretaciones normativas y no cuando existan dudas sobre los hechos o pruebas aportada.

2.2.3.7. El principio de oralidad

El gran reto de la NLPT es el de darle materialidad en el desarrollo del procedimiento. El Dr. Roberto Acevedo Mena define más adelante el Principio de Oralidad como: “ aquel que propicia que el juez en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra”² Desde un punto de vista sistémico, el efecto de una audiencia oral en la que cada uno de los participantes cumplan a cabalidad su rol debiera tener como justo corolario una sentencia oralizada en los 60 minutos subsiguientes y permitir que pueda ser apelada en ese acto. "Podemos observar un recorrido en el que expresamente se ha legislado en la NLPT, el desarrollo oral de las formas del debate probatorio, considerando la oralidad en el fallo y también en la interposición del recurso de apelació

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel de la investigación.

Nivel de la investigación es DESCRIPTIVO.- La descripción implica la observación sistemática del objeto de estudio y catalogar la información que es observada para que pueda usarse y replicarse por otros, también es descriptivo porque estamos describiendo el problema del proceso de desnaturalización de contrato de trabajo.

También podemos encontrar la guía temática y metodológica de la investigación formativa que señala que el diseño de puede comprender de la siguiente manera.

Tenemos a la búsqueda de antecedentes y también la elaboración del marco conceptual, de esta manera se busca facilitar el análisis de la Coherencia y equidad entre los decretos y autos emitidos.

También está el diseño del instrumento que esto permita establecer la coherencia y equidad entre el marco de trabajo asimismo los decretos y autos emitidos.

Tenemos también aplicar los instrumentos de análisis para discutir la coherencia y equidad de los decretos y autos emitidos estableciendo conclusiones.

3.2. Diseño de la investigación

Es un conjunto que tiene métodos y procedimientos utilizados al coleccionar y analizar medidas de las variables especificadas en la investigación del problema de investigación. El diseño de la investigación es NO EXPERIMENTAL, caracterización del proceso de desnaturalización de contrato de trabajo en el expediente N°. 000-806-2016-5-1201-JR-LA-01.

No experimental. Cuando el fenómeno es estudiado conforme se manifestó en

su contexto natural; en consecuencia los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador.(Hernández, Fernández, 2010)

3.3. Población y muestra.

El Universo.- Según el reglamento y manual temático se ha determinado que el universo lo constituyen todos los procesos judiciales sobre desnaturalización de contrato de los distritos judiciales del Perú.

Muestra.- el expediente judicial N° 00806-2016-5-1201-JR-LA-01 SOBRE DESNATURALIZACION DE CONTRATO DE TRABAJO.

3.4. Definición y operacionalización de variables.

La operacionalización de la variable en la presente investigación es solo una “Caracterización de la Desnaturalización del Contrato de Trabajo, es decir solo se ha encontrado una variable por ser cuantitativa en el Expediente N°00806-2016-5-1201-JR-LA-01”, que permita identificar las particularidades de la tramitación del presente proceso como son la etapa postulatoria, probatoria y Decisoria.

La operacionalización es un proceso que variará de acuerdo al tipo de investigación y de diseño. No obstante, las variables deben estar claramente definidas y convenientemente operacionalizadas.Tenemos el Manual de Metodología de la Investigación Científica de la ULADECH Católica donde nos indica que:

La operacionalización de las variables es un proceso metodológico que consiste en descomponer o desagregar deductivamente las variables que esto componen el problema de investigación, partiendo de lo general a lo específico podemos decir que las variables se dividen (si estos son complejas) en dimensiones, aspectos, indicadores, ítems; pero si son concretas solamente en indicadores e ítems.

CUADRO 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
<p>Proceso judicial</p> <p>Es el medio en el cual se evidencia la interacción de los sujetos del proceso, con el propósito de resolver una Controversia. Se encuentra regulado por normas de cumplimiento obligatorio</p>	<p>Características</p> <p>Atributos peculiares pertenecientes al proceso judicial, en estudio que permite su distinción de los Demás.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplimiento de plazos 2. Aplicación de la claridad en las resoluciones 3. Aplicación del derecho al debido proceso 4. Pertinencia de los medios probatorios 5. Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos 	<p>Guía de observación</p>

. Técnicas e instrumento de recolección de datos.

Para el recojo de datos se aplicarán las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, 2013)

Técnica: Observación, a través de esta técnica se ha podido determinar que la presente investigación se trata solo del análisis del Expediente N° 000-806-2016-5-1201-JR-LA-01 Instrumento: Guía de Observación, ha permitido transcribir todo el expediente judicial desde la demanda hasta la sentencia de segunda instancia, y además valorar el comportamiento de los operadores judiciales y los litigantes, sin han aplicado las normas procesales conforme lo requiere el presente caso.

Procedimiento de recolección y plan de análisis.

El procedimiento de recolección y el análisis de datos ha sido por etapas los mismos que han sido recurrentes, orientados por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas.

La recolección y análisis de datos, estará orientada por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas, de la siguiente forma: DESCRIBE TODO LO CONCERNIENTE A TU EXPEDIENTE-

La primera etapa.

Mi persona escogió el expediente de materia laboral sobre desnaturalización de contratolaboral de trabajo EXP N° 00806-2016-5-2101-JR-LA-01,

Segunda etapa

Decidí por el proceso sobre desnaturalización de contrato de trabajo del expediente judicial N° 00806-2016-5-2101-JR-LA-01 laboral porque eh visto las vulneraciones que en muchos centros laborales donde no hay derechos que se respetan de los trabajadores.

La tercera etapa

Estoy desarrollando la caracterización del proceso sobre desnaturalización de contrato de trabajo del expediente N° 00806-2016-5-2101-JR-LA.

Estas actividades se pueden manifestar desde el instante que el investigador, llega aplicar la observación y el análisis en el expediente a efectos de poder verificar si este llega a cumplir o no con el perfil para de esa formar ser elegido.

3.6. Matriz de consistencia

TÍTULO: “CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO DE DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO ; EN EL

EXPEDIENTE N° 00806-2016-5-1201-JR-LA-01, TRAMITADO EN EL PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DE HUÁNUCO -2019”

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLE	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA
<p><u>PROBLEMA GENERAL (PG)</u></p> <p>¿Cuáles son las características del proceso de desnaturalización del contrato de trabajo tramitados en el expediente N°00806-2016-5-1201-JR-LA-01; tramitado en el Primer</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL (OG)</u></p> <p>Determinar las características del proceso sobre desnaturalización del contrato de trabajo en el expediente N°00806-2016-5-1201-JR-LA-01 tramitado en el Primer Juzgado de trabajo del distrito Judicial de Huánuco.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECIFICOS (OE)</u></p> <p>Identificar las características del proceso sobre</p>	<p>Caracterización del proceso de desnaturalización de contrato de trabajo ; en el expediente N°00806-2016-5-1201-JR-LA-01</p>	<p><u>POBLACIÓN</u></p> <p>Según el reglamento y manual temático se ha determinado que el universo lo constituye todos los procesos judiciales sobre desnaturalización de contrato de los distritos judiciales del Perú Expediente N° 00806-2016-5-1201-JR-LA-01, Los jueces de la causa, abogados y las partes.</p>	<p><u>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</u></p> <p>No experimental.</p> <p><u>DEFINICIÓN Y OPERALIZACION DE VARIABLES</u></p> <p>La operacionalización de la variable en la presente investigación ha consistido en descomponer o desagregar deductivamente la variable “Caracterización del proceso de desnaturalización del contrato de trabajo; Expediente N°00806-2016-5-1201-JR-LA-01”, que permita identificar las particularidades de la tramitación en la etapa postulatoria, probatoria y fallo respectivamente e, así como las actuaciones jurisdiccionales establecidas de la segunda instancia, según la variable.</p> <p><u>TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</u></p>

<p>Juzgado de trabajo de la Ciudad Huánuco?</p>	<p>desnaturalización del contrato de trabajo en el expediente N°00806-2016-5-1201-JR-LA - 01 tramitado en el Primer Juzgado de trabajo del distrito Judicial de Huánuco.</p> <p>Describir características de proceso del proceso sobre alimentos en el expediente N°00806-2016-5-1201-JR-LA-</p>		<p><u>MUESTRA</u></p> <p>La muestra ha sido para la investigación un proceso judicial concluido sobre desnaturalización de contrato de trabajo expediente N°00806-2016-5-1201-JR-LA-01 Tramitado en e</p>	<p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: Guía de Observación</p> <p><u>PLAN DE ANÁLISIS</u></p> <p>El procedimiento de recolección y el análisis de datos han sido por etapas los mismos que han sido recurrentes, orientados por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas.</p> <p><u>PRINCIPIOS ÉTICOS</u></p> <p>Transcripción del código de ética de investigador. Ítem 7.9. / numerales 7.9.1 y 7.9.2</p>
---	---	--	--	---

01 tramitado en el Primer Juzgado de trabajo del distrito Judicial de Huánuco.

Primer Juzgado de trabajo de la Ciudad de Huánuco.

3.7. PRINCIPIOS ÉTICOS

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad (Universidad de Celaya, 2011). Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad y Morales, 2005).

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis, éste se inserta como **anexo 6**. Asimismo, en todo el trabajo de investigación no se revela los datos de identidad de las personas naturales y jurídicas que fueron protagonistas en el proceso judicial.

DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS EN LA INVESTIGACIÓN

En la carrera profesional de Derecho los datos para elaborar los trabajos de investigación se obtienen del expediente N ° 00806-2016-5-1201- JR-LA-01 del Distrito Judicial de Huánuco, al examinar dichos documentos se detectan hechos que involucran a las personas, respecto de su vida privada, asimismo para la construcción de las bases teóricas se utilizan conocimientos y fuentes que tienen protección legal: derechos de autor y propiedad intelectual.

Para PRESERVAR LOS DERECHOS DE LA INTIMIDAD, LA BUENA IMAGEN, LA VIDA PRIVADA, LA PROPIEDAD INTELECTUAL Y LOS DERECHOS DE AUTOR SE APLICA REFERENTES NORMATIVOS:

La Constitución Política del Estado: Art. 2: Derechos de la persona: Toda persona tiene derecho inciso 1 “A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física.” – Inciso 7: “Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propias. Toda persona afectada por afirmaciones inexactas o agraviadas en cualquier medio de comunicación social tiene derecho a que éste se rectifique en forma gratuita, inmediata y proporcional, sin perjuicio de la responsabilidad de ley. Art. 139 inciso Principio del derecho de toda persona de formular análisis y críticas de las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley.

Código Penal Título VII – Capítulo I: Delitos contra los derechos intelectuales, delitos contra los derechos de autor y conexos. Art. 216: Reproducción no autorizada Art. 219_ Plagio Art. 220 Autoría Falsa y otros.

Las reglas de las Normas APA conforme disponen el Reglamento de Investigación y demás normativas internas.

4.1. RESULTADOS

Parámetros	Caracterización de Primera instancia y segunda instancia y casación del expediente	
	Si cumple	No cumple
Primera instancia		
1.- Se evidencia que la demanda laboral cumple con los requisitos del artículo 16 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.	X	
2.- Se evidencia que la admisión de la demanda y notificación cumple con todos los requisitos del artículo 17 de la nueva ley procesal del trabajo 29497.		X
3.- Se evidencia que el acta de conciliación cumple con las normativas del debido proceso	X	
4.- Se evidencia que la contestación de la demanda cumple con los requisitos del artículo 19 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.	X	
5.- En la audiencia de juzgamiento se evidencia la concurrencia de las partes.	X	
6.- se evidencia que la ampliación de la demanda por despido incausado , se cumplen con todos los requisitos.	X	
7.- se evidencia si la contestación de la ampliación de demanda cumplen con los requisitos establecidos por la norma.		
8.- Se evidencia si la audiencia complementaria de conciliación cumplen con todos los requisitos que exige la ley.	X	

9.- Se evidencia que la audiencia de juzgamiento cumple con todos los requisitos del artículo 47° de la nueva ley procesal del trabajo ley N° 29497.	X	
10.- Se evidencia que la continuación de la audiencia de Juzgamiento se cumplan con todos los requisitos de las normas laborales.	X	
11.- Se evidencia si la sentencia cumpla con los requisitos Establecidos en el artículo 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497.	X	
Segunda instancia		
1.- Se evidencia que el recurso de apelación cumpla con Todos los requisitos del artículo 32 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.	X	
2.- se evidencia que la apelación a la sentencia por la de Empresa codemandada cumpla con todos los requisitos de la ley.		X
3.- se evidencia que la audiencia de la vista de la causa Cumplen con todos los requisitos del artículo 33° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.	X	
3.- se evidencia que en la sentencia de vista cumple con los Requisitos del debido proceso.	X	
se evidencio que la etapa de la segunda instancia cumple con los plazos establecidos de la norma legal		

4.2. Analisis de Resultados

Los resultados de la investigación

Los resultados de la presente investigación revelaron las características del proceso de desnaturalización de contrato de trabajo de primera instancia, segunda instancia y casación en el expediente N° 00806- 2016-5-1201- JR-LA-01, que pertenecen al Distrito Judicial de Huánuco, son las siguientes

EN PRIMERA INSTANCIA

- a) Se puede evidenciar que la demanda laboral están cumpliendo con todos los requisitos del artículo 16 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, y de esta manera se ha dado cumplimiento con todos los presupuestos procesales, donde se encontró la competencia, la capacidad procesal y también los requisitos de la demanda.
- b) Se puede evidenciar que la **admisión de la demanda** cumple con los requisitos del artículo 42 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Pero la **notificación** no cumple con los plazos establecidos, para su notificación el juez tiene de 20 a 30 días hábiles, pero en este caso se llegan a los 47 días hábiles, por lo tanto superan los días establecidos en el artículo 17 de la NLPT.

El primer juzgado de trabajo emite con resolución N° 1 de fecha siete de junio de 2016 resuelve admitir en vía procedimental del proceso ordinario laboral la demanda de desnaturalización de contrato de trabajo postulada por A.A.A, contra la XXX sobre DESNATURALIZACION DE CONTRATO DE TRABAJO garantizando con esto el debido acceso a la justicia y a **la tutela judicial efectiva.**

- c) Se evidencia que la acta de **conciliación** se llevó a cabo el día 1 de septiembre del año 2016 a horas doce del mediodía, en la sala de audiencia asimismo se deja constancia que la audiencia está siendo registrada en audio y video conforme lo estipula el artículo 12.1 de la Nueva ley procesal del trabajo. En esta etapa no se llega dar la

conciliación.

Se pide a la parte demandada su contestación de demanda llegando al punto de citar para la

Audiencia de juzgamiento el 17 de noviembre del 2016.

- d) Se evidencia que la contestación de demanda por el señor N.N.N Apoderado de la empresa XXX ha cumplido con todos los requisitos del artículo 19 de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, donde se lleva acabo el mismo día de la etapa de conciliación al no llegar a un acuerdo la parte demandada tiene el deber de presentar su contestación de demanda.
- e) Se evidencia que en la audiencia de juzgamiento se llevó acabo con todas las normas del debido proceso el 17 de noviembre del 2019 a horas nueve de la mañana en esta etapa se incorpora a la empresa YYY en calidad de demandado ya que el demandante tiene un contrato de trabajo de tercerización. Por lo tanto se dispone la suspensión de la audiencia citándose para otra fecha.
- f) Se evidencia que la ampliación de la demanda por despido incausado se cumple con todo los requisitos del artículo 22° de la constitución política del estado, en este caso el demandante pide la ampliación de la demanda ya que la empresa XXX, pese a tener conocimiento de su falta al dejar sin trabajo al señor A.A.A y teniendo en cuenta que llevan más de 9 meses en proceso no tuvo reparo en despedirlo.
- g) Se evidencia que la contestación de la ampliación de la demanda de la empresa ELECTROCENTRO S.A, cumple con los requisitos de contestación de demanda del artículo 19 de la nueva ley procesal del trabajo.
- h) Se evidencia que la audiencia complementaria de conciliación cumple con los requisitos establecidos en las normas laborales dando inicio a las nueve de la mañana del día 10 de abril del 2017 , en esta audiencia se encuentra la parte demandante, y Pero la empresa y no se encuentra presente, pese encontrarse debidamente notificado.

En esta etapa de conciliación no llegaron a ningún acuerdo.

Entonces con resolución N° 9 la empresa demandada y, al no asistir se resuelve: DECLARAR REBELDE automáticamente de conformidad con el artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497

Y con resolución N° 10 se da citación para la audiencia de juzgamiento.

- i) Se evidencia que en la audiencia de juzgamiento se llevó conforme a lo dispuesto en las normas, se da inicio a la audiencia de juzgamiento el día tres de mayo del año 2017 a horas 9 de la mañana, donde se lleva cabo la etapa de excepción, admisión de medios probatorios tanto del demandante como de la demandada empresa XXX, pero en el caso de la empresa demandada YYY no se admite ningún medio probatorio al tener la condición de rebelde conforme lo establece la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Asimismo la juez toma la decisión a pedido de la empresa demandada XXX de que la empresa con demandad YYY tiene 5 días hábiles, bajo apercibimiento de multa en caso de incumplimiento, tendrá que remitir todos los contratos de trabajo que concierne a la persona demandante A.A.A, Y se dispone suspender la audiencia de juzgamiento para el día 20 de junio del 2017.
- j) Se evidencia que la continuación de la audiencia de juzgamiento se ha realizado con todas las normas establecidas, se da inicio a las nueve de la mañana del día tres de julio del dos mil diecisiete, lo cual se pide la acreditación de las partes, la actuación de medios probatorios, los alegatos finales de clausura y por el último fallo y notificación de sentencia que se llevara cabo el día diez de julio del dos mil diecisiete a horas 4: 45 de la tarde.
- k) Se evidencia que la sentencia cumplió con lo establecido del artículo 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo ,se procedió a revisar todas las audiencias que se llevaron a cabo la juez hace su pronunciamiento de conformidad con el articulo N° 138 de la

constitución política del Perú .

SE RESUELVE.

1. DECLARAR FUNDADA la demanda interpuesta por A.A.A, contra XXX y la codemandada YYY, sobre desnaturalización de intermediación laboral en consecuencia.
2. DECLARAR desnaturalizados los contratos de intermediación laboral que vinculan al demandante con la demandada XXX desde el 1 de octubre del 2011 existencia de una relación laboral directa a plazo indeterminado entre las partes mencionadas por el periodo citado.
3. Se ORDENA que la demandada YYY CUMPLA con reponer al demandante A.A.A, en el cargo que venía desempeñando antes de su cese o en otro similar de igual categoría o nivel mediante contrato a plazo inseminado regulado por el texto único ordenado del decreto legislativo N° 728, asimismo incorpore a planillas con todo los beneficios y derechos laborales que le corresponde.
4. PROCEDENTE la condena en costos y costas y exonérese de las mismas a la codemandada YYY.

SEGUNDA INSTANCIA

- l) Se evidencia que el recurso de apelación se llevaron con total formalidad de acuerdo a las normas, la empresa XXX, interpone recurso de apelación con efecto suspensivo ante el SEÑOR PRESIDENTE DE LA SALA CIVIL DE HÚANUCO , contra la sentencia N° 52- 2017 contenida en la resolución N° 20 del diez de julio del 2017.
- m) Se evidencia que la apelación de sentencia interpuesta por la empresa YYY la cual es codemandada no cumple con uno de los requisitos establecidos en las normas lo cual no pude acceder a la apelación de sentencia.

- n) Se evidencia que la audiencia de la vista de causa cumple con el requisito del artículo 33° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo cumpliendo con los plazos establecidos y con todas las medidas del debido proceso.
- o) Se evidencia que la sentencia de vista cumplan con todos los requisitos de conformidad del artículo 40° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, CONFIRMARON EN PARTE: La sentencia N°52-2017, contenida en la resolución 20 de fecha 10 de julio de 2017.
- p) Se evidencia que la segunda instancia cumple con los plazos establecidos en la ley para su proceso laboral.

V. CONCLUSIONES

En el trabajo de investigación sobre Caracterización del proceso de Desnaturalización de Contrato de Trabajo en el expediente N ° 00806-2016-5-1201- JR-LA-01, tramitado en el 1° Juzgado de Trabajo – Sede- Huánuco , Distrito Judicial de Huánuco al determinar e identificar las características de dicho proceso lo que se logró llegar a las siguientes conclusiones:

- Se determinó que el expediente N° 00806-2016-5-1201- JR-LA-01, donde la actuación de los órganos jurisdiccionales fueron importante para dar la solución al conflicto donde se cumplieron con todas las resoluciones judiciales , y además al aplicar los principios de inmediación , oralidad , concentración, celeridad , economía procesal y veracidad que fueron muy importantes en el proceso.
- Se identificó que el expediente N° 00806-2016-5-1201- JR-LA-01, cumple con todos los requisitos de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497, sobre los plazos establecido por la ley, asimismo permitiendo desarrollar el proceso de acuerdo a la secuencia procesal.
- Se identificó el cumplimiento de la tutela judicial efectiva ya que es un derecho constitucional de naturaleza procesal, en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccional, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. y Morales, J. (2005). *El derecho de acceso a la información pública – Privacidad de la intimidad personal y familiar*. En: *Gaceta Jurídica*. (2005). *La Constitución Comentada. Análisis artículo por artículo. Obra colectiva escrita por 117 autores destacados del País*. (pp.81-116). T-I. Primera edición. Lima, Perú: *Gaceta Jurídica*
- Arrascue, V. (2017). *Código Procesal Civil. Código Civil* (pp.419- 668). Lima: *Jurista Editores*.
- Ediciones Legales (2019). *Código Penal*. Edición setiembre 2019. Lima, Perú: *Ediciones Legales*
- Family Health International (FHI)*. (2005). *Currículo de Capacitación sobre Ética de la Investigación para los Representantes Comunitarios*. Recuperado de: <https://www.fhi360.org/sites/default/files/webpages/sp/RETC-CR/sp/RH/Training/trainmat/ethicscurr/RETCCRSp/ss/Contents/SectionIV/b4sl32.htm>.
- Flores, K. (2018). “*Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad municipalidad de villa el salvador 2016-2017*”. *Universidad Autónoma del Perú*, Lima. Recuperado de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/449/1/Tesis%20Katherine%20OF.pdf>
- Gamarra, L. (2011). *La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497*. *Derecho & Sociedad*, (37), 200-2011. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13173>
- Jurista Editores (2017). *La Constitución Política Perú*. Edición mayo 2017. Lima, Perú: *Jurista Editores*.
- Mercado, M. (2017). “*Proceso de desnaturalización de contrato de locación de servicios, desnaturalización de contrato administrativo de servicios y reposición*”. *Universidad Católica de Santa María, Arequipa*, Recuperado de: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7034/J7.0316.SE.pdf?>

Pasión por el Derecho. (2019, 1 de mayo). *Análisis Jurisprudencial de desnaturalización del contrato de trabajo.* Recuperado de: <https://legis.pe/analisis-jurisprudencial-desnaturalizacion-contrato-trabajo/>

Puente, P. (2015). "Los principios en la nueva Ley procesal de trabajo n° 29497", Lima.
Recuperado de:
<https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPT-Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e>

Raffino, M. (2018, 20 de noviembre). "Contrato de trabajo", Argentina. Recuperado de:
<https://concepto.de/contrato-de-trabajo/>.

Silva, M. (2008). *El principio de la primacía de la realidad. Derecho y Cambio Social*, ISSN-e 2224- 4131, 5 (14). Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5503274>.

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). *Reglamento del Comité Institucional de Ética en Investigación - Versión 005 – Aprobado por la Resolución CU 0528-2020-CU-Uladech Católica De fecha 22 de julio 2020*

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2020). *Reglamento de Investigación Versión 015 – Aprobado 0543-2020-CU-Uladech Católica 24 de julio 2020.*

Universidad de Celaya, (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya.*
Recuperado de:
http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Zumaeta, M. (2008). *Derecho Procesal Civil.* Lima: Jurista Editores.
Recuperado de:

<https://isbn.cloud/9789972229428/temas-de-derecho-procesal-civil-teoria-general-del-proceso/>

A N E X O S

ANEXO 01 SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO
EXPEDIENTE : 00806-2016-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
JUEZ : J.J.J
ESPECIALISTA : M.M.M
DEMANDADO : X.X.X
 Y.Y.Y
DEMANDANTE : A.A.A

RESOLUCIÓN NÚMERO: VEINTE (20)

Huánuco, diez de julio
Del dos mil diecisiete.-

SENTENCIA N° 52 - 2017

La sentencia constituye la decisión definitiva de una cuestión jurídica, acto complejo que contiene un juicio de valor del mismo, sobre la base de hechos que han de ser determinados jurídicamente, por lo que debe fundarse en una actividad probatoria suficiente que permita al juzgador la creación de la verdad jurídica y así establecer con certeza la procedencia o no de la materia en controversia; en tal sentido, el Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que despacha la Doctora Susan Jaimes Reátegui, ejerciendo la Potestad de Administrar Justicia, ha pronunciado en nombre de la nación, la siguiente Sentencia:

EXPOSICIÓN DEL CONFLICTO JURÍDICO

VISTOS Y OIDOS:

1.- PRETENSIÓN:

- ↗ A.A.A. interpone demanda acumulativa objetiva, originaria de pretensiones principales y accesorias: **Primera Pretensión Principal:** Que mediante sentencia firme su despacho declare la desnaturalización de todos mis contratos por servicios de terceros, suscritos con la empresa demandada desde mi ingreso de trabajo el 01 de enero de 1993 hasta la fecha, y se considera como contratos de trabajo de duración indeterminada; **Segunda Pretensión Principal:** Por sentencia firme a su despacho deberá ordenar que la demandada me incorpore a planillas como trabajador con contrato a plazo indeterminado con todos los beneficios y derechos laborales que me corresponde; **en la Acumulación Objetiva Accesorias:** el pago de costos y costas que genera la tramitación del presente proceso. Dirigiéndola contra su empleadora la Empresa X.X.X

AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA:

- ↗ REPOSICIÓN POR EL SUPUESTO DESPIDO INCAUSADO

2.- FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:

- a) Que, ingrese prestar servicios laborales para la demandada empresa X.X.X, desde el 01 de enero 1993, habiendo laborado ininterrumpidamente desde dicha fecha hasta la actualidad, habiendo cumplido 23 años, 05 meses de servicios continuos a favor de la demandada.

b) Que ingrese a laborar para la demandada mediante los siguientes contratos:

- 1) Mediante contrato de Locación de Servicios suscritos con la emplazada del periodo comprendido del 01 de enero de 1993 al 31 de diciembre del 1998, conforme se acredita con la constancia de trabajo expedido por el Gerente Zonal Cáceres Norte del Electro Centro S.A Ing. CIP Walter Méjico Sedano.
- 2) Mediante contrato de tercerización que se celebró con la empresa ASERTEC SRL por el periodo comprendido de 01 de enero de 1999 al 30 de abril de 1999.
- 3) Mediante contrato de tercerización que se celebró con E.D.D. SRL por el periodo comprendido del 01 de mayo de 1999 al 31 de Octubre de 1999.
- 4) Mediante contrato de tercerización con la empresa H.H.G S.C.R.L. del periodo comprendido del 01 de noviembre de 1999 hasta el 31 de agosto de 2001.
- 5) Mediante contrato de tercerización con la empresa D.G.D del periodo comprendido del 01 de setiembre del 2001 al 30 de junio del 2002
- 6) Mediante contrato de tercerización con la Corporativa HTDA por el periodo del 01 de julio del 2002 hasta el 31 de marzo del 2003
- 7) Mediante contratos de tercerización con la empresa S.A.A.S S.A.C por el periodo del 01 de abril del 2003 al 30 de julio del 2008.
- 8) Mediante contrato de Tercerización con la empresa B.N M S.A.C. por el periodo del 04 de agosto del 2008 al 31 de setiembre del 2009,
- 9) Mediante contrato de tercerización de tercerización con la Cooperativa T.U del 01 de Octubre del 2009 al 31 de Setiembre del 2011.
- 10) Mediante contrato de tercerización con la empresa Y.Y.Y del 01 del 01 octubre del 2011 a la fecha, habiendo laborado ininterrumpidamente para la emplazada por espacio de 23 años y 5 meses.

DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS DE TERCERIZACION

c) Que, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 020-2007, dispone que:

No constituye intermediación laboral los contratos de gerencia conforme al artículo 193 de Ley General de Sociedades, los contratos que tiene por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo de una empresa y los servicios prestado por una empresa contratista o sub contratista, siempre que asuman las tareas contratados por su cuenta y riesgo, que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos y materiales y cuyo trabajadores estén bajo sus exclusiva subordinación.

Puede ser elemento coadyuvante para la identificación de tales actividades la pluralidad de clientes, el equivalente por propio y la forma de retribución de la obra o servicios que evidencia que no se trata de una simple provisión de personal

El artículo 4-R, del mismo decreto dispone:

La contratación de servicios que incumpla las disposiciones del artículo 4° del presente

decreto supremo o que implique una simple provisión de personal origina que los trabajadores desplazados tengan una relación de trabajo directo con la empresa principal.

Por su parte el primer y segundo párrafo del artículo 2º de la ley N° 29245 establece que

Se entiende por tercerización la contratación de empresas que para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquella asuma los servicios presados por su cuenta y riesgo, cuenta con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Constituye elementos característicos de tales actividades entre otros, la pluralidad de clientes que cuenten con equipamiento, la inversión de capital y retribución por el obra de servicios. En ningún caso se admite la sola provisión de personal.

El artículo 3 de la misma ley prescribe que:

Constituye tercerización de servicios entre otros los contratos de gerencia conforme a la ley General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por el objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo.

Por su parte el artículo 5º de la norma acotada respecto a la desnaturalización del contrato de tercerización establece que:

Los contratos de tercerización que no cumpla con los requisitos señalados en los artículos 2 y 3 de la presente ley y que implique una simple provisión de personal, origina que los trabajadores desplazados de la empresa tercerizadora tenga un relación de trabajo directa e inmediata con la empresa principal, así como la cancelación del registro a que se refiere el artículo 8º de la presente ley, sin perjuicio de las demás sanciones establecidas en las normas correspondientes.

- d)** Los contratos de tercerización celebrados con la emplazada se ha desnaturalizado en razón a que los hechos el suscrito desde que ingresa a laborara para la demandada – Electro centro Huánuco – primer como digitador de actos de seguimientos de casos judiciales y de apoyo administrativo – periodo de 1993 a 1998; posteriormente como un Técnico Electricista periodo 01 de enero de 1999 al 31 de marzo del 2003; luego como analista de cobranza y asistencia de reclamos del periodo del 01 de abril del 2003 al 30 de julio del 2008 y posteriormente como responsable de atención a la cliente y reclamo del periodo del 04 de agosto del 2008 a la fecha; he venido desempeñándose como trabajador de la Empresa XXX , pues mis labores a favor de la demandada lo preste en forma directa y porque la demandada me impartía ordenes de trabajo y fiscalizaba; en razón a que laborado dentro de las oficinas de XXX con la logística y los materiales proporcionadas por el propio empresa demandado, hechos que corroboran con el mérito de las constancias de trabajo expedido por el Gerente Z.B.N de XXX S.A Ing. W.R.G que hace constatar que el suscrito realiza trabajos de conserjería, digitación de tacos de centros autorizados, apoyo de

seguimiento de casos judiciales y apoyo administrativo por honorario profesionales des el 01 de enero a julio de 1997 ,

constancia expedida con fecha 28 de enero de 1998, por quien era el representante legal de la demandada, corroborado con la constancia expedido por el por el Jefe de la Unidad de Negocios - Huánuco XXX Ing. C B. CY que hace constar que la accionante viene laborando pro la demandada como responsable en el Área de Atención al Cliente u como Conductor de la Unidad de Negocios – Huánuco XXX S.A del 01 de enero del 1993 a la fecha – 17 de marzo del 2009 – medios probatorios descritos que confirman que el suscrito venía desempeñándose como trabajador de XXX S.A y que acredita la desnaturalización de los contratos de tercerización, pues los labores que desempeñan dentro de las empresas lo preste en forma directa para la demandada, quien además me impartía ordenes de trabajo y me fiscalizaba, hecho de corrobora además de los Fotochek entregados por la empresa demandada al recurrente, así como los credenciales de identificación como parte del personal del XXX a las olimpiadas laborales de las empresas Electricas a nivel nacional llevadas a cabo en las ciudades de Trujillo 2012 y Piura 2007; boletas de atención al cliente que acredita que el suscrito es el responsable de la Unidad de Atención al cliente de XXX, certificado de incapacidad para el trabajo las cuales eran presentados directamente a la empresa demandada y no a la empresa contratista siendo recepcionado pro el Jefe de Administración de la demandada corroborado con las boletas de apelación de los documentos remitidos por Osinerming siendo atendido por el suscrito y firmado en representación de la empresa demandada y no a la empresa contratista siendo atendido por el suscrito por la empresa demandad XXX , acta de conformidad de solución de reclamo con acuerdo de las partes, donde se puede constatar que el suscrito de identificada como responsable de atención a la clientela U.N Huánuco Electrocentro S.A y no de las empresas tercerizadora, oficio redactados pro el suscrito dirigidos a la empresa OS Lima, con logotipo de la demandada y suscritos por el Jefe de la U. N Huánuco XXX acreditándose con ello que el suscrito realizaba la defensa legal de la demandada como trabajador directo de la emplazada, hecho corroborado además con la entrega de materiales que realizaba la demandada al suscrito para realizar las labores propias de la empresa, la misma que esta autorizado por el Jefe de Almacén de XXX y recepcionados por el suscrito; Memorándum por el cual el Gerente Regional de XXX invita al suscrito a los cursos de implantación y capacitación 2008 habiendo teniendo en cuenta para dicha invitación mi desempeño en la gestión realizada y proyección dentro de la empresa: además se encuentra acreditados que el suscrito viene laborando directamente para la demandada pues realizado mis labores dentro de la empresa XXX.S.A con los bienes y recursos de esta a su cuenta y riesgo tal y conforme lo acredita con las tomas fotográficas que acompaño a la presente donde se advierte que las labores que realizo se encuentren dentro de las instalaciones de la empresa demandada.

- e) De los medios probatorios descritos, se acredita que el suscrito en virtud de dichos contratos – DE TERCERIZACION – ha sido desplazado para laborar directamente para la empresa XXX S.A desde mi ingreso 01 de enero del 1993 a la fecha proporcionadas por la propia demandada con la cual se acredita la desnaturalización de los contratos de tercerización suscritos con la emplazada, por cuanto en virtud al principio de primacía de la realidad , principio aludido en este elemento implícito en nuestra Constitución, habiéndose determinado por el Tribunal Constitucional (...) en caso de discordancia

entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos debe darse referencia a lo primero.

- f) En mi caso señora juez, al haber laborado para la demandada por más de 23 años de servicios ininterrumpidos, mediante sendos contratos de tercerización para ocultar una operación fraudulenta en perjuicios de mis derechos laborales, se ha hecho evidente la desnaturalización de los contratos de tercerización que no único que buscaba que la empresa demandada era el aumento de sus ganancias empresariales a costa de perjudicarme y anular mis derechos laborales que por ley me correspondía asumir, pues pese a que la demandada sub contrataba con diversa empresas por mas de 23 años el ha incumplido a ser pasado a planillas, hecho que nunca se efectivizo, siendo además las empresa demandad quien ejercía el poder dirección y fiscalización sobre las labores que realizaba, además como reitero que las labores que preste lo hacía en los ambientes de la empresa demandada y con los bienes logísticos y recursos de esta, conforme lo acredito con el documento de entrega y recepción de materiales el cual se encuentra suscrita con el Jefe de Almacén de XXX , hecho que acredita que he laborando directamente para la emplazada ya que nadie otorga materiales logísticos a un personal que no labora para su empresa; función que además lo realizaba dentro de la propia demandada a su cuenta y riesgo con la cual se acredita que los contratos de tercerización lo único que buscaban era ocultar una operación fraudulenta en perjuicio de la mis derechos laborales y de mi dignidad como trabajador.
- g) De lo señalado señor juez, he demostrado la desnaturalización de los contratos de tercerización celebrados entre la empresa demandada y los subcontratistas, por lo que en aplicación del artículo 4-B del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, y el artículo 5 de la ley N° 29245 entre el suscrito y la demandada XXX S.A hubo un vínculo laboral a plazo indeterminado al haberse acreditado que los contratos de tercerización en la práctica se había desnaturalizado por cuanto el suscrito estuvo siempre bajo la subordinación de la demandada y no de la empresa tercerizadora por cuanto además las labores que realizaba a favor de la demandada le preste en forma directa y por qué este me impartía las ordenes de trabajo y me fiscalizaba, en virtud del cual encuentra acreditado que entre el suscrito y la demandada ha existido un vínculo laboral a plazo indeterminado.

3.- FUNDAMENTOS DE LA AMPLIACIÓN DE DEMANDA

1. En el caso sub examen se tiene con la fecha 27 de mayo del 2016, el suscrito ha interpuesto demanda de desnaturalización de todos mis contratos por servicio de terceros suscritos con la empresa demandada desde mi ingreso del 01 de enero de 1993 hasta la fecha y se consideren como contratos de trabajo de duración indeterminado (primera pretensión principal) y que por sentencia firme se ordene a la demandada me incorpore a planillas como trabajador con contrato a plazo indeterminado con todos los beneficios y derechos laborales que me corresponde (segunda pretensión principal); contratos de tercerización celebrados con la emplazada que se ha desnaturalizado en razón en que los hechos suscritos desde que ingrese a laborar para la demandada –XXX Huánuco – ha laborado directamente para la emplazada tal y conforme lo acreditamos con los medios probatorios presentados;

sin embargo, la demandada pese a tener pleno conocimiento del proceso judicial, seguidas en ambas partes, perjudicando gravemente mi derecho al trabajo, a la dignidad a la familia y a la protección contra el despido arbitrario, con fecha 01 de febrero del 2017, en forma posterior a mi demanda y después de mas de 09 meses de proceso; ha procedido a despedirme , esto es, eh sido objeto de un despido incausado al impedirme reingreso a las instalaciones de XXX S.A en circunstancias que regresaba a laborar en el horario de la tarde (14: 10 pm) ene l área de reclamos de la demandada, conforme lo acreditado con la constatación policial realizada a las oficinas de XXX S.A ubicados en el Jr. Túpac Amaru N° 101-103 Amarilis Huánuco, donde el Sub Oficial de la PNP Juipa Damian Alex Renzo, constatado por la información proporcionado por el Valentín Lennin Tucto Santiago – Supervisor de vigilante de la puesto principal de XXX que nos permitió el ingreso del recurrente por disposición expresa de la Jefa de Unidad de Negocios, que recae en la persona de R.N.N.K y del administrador CPC L .C. N– Funcionarios de la demandada XXX S.A corroborado con el acta de verificación de despido arbitrario realizado por el superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral con la fecha 07 de febrero del 2017, quien a solicitud del suscrito constato que la demandada nunca curso una carta de preaviso de despido por falta grave que hubiera cometido el suscrito, por lo que al haberse despedido sin darle la oportunidad de defenderse, se ha vulnerado mi derecho a la defensa, consagrado en nuestra constitución y que acredita el actuar arbitrario de la demandada, ya que para despedirme la demandada debió haber expresado o señalado en una causa justa que lo ameritaba, en aplicación del artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97, que señala “para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador es indispensable la existencia de causa justa contemplado en ley y debidamente comprobado. La causa justa puede ser relacionado con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”; requisito que no ha cumplido en autos y que el despido incausado realizado, obedece única y exclusivamente a un acto de represalia por parte de la demandada en el acto de verificación del despido arbitrario realizado por SUNAFIL donde claramente señala que entre ambas partes existe pendientes un proceso judicial, hecho que acredita el actuar malicioso de la demandad con el único afán de causarme indefensión; para no defender en el proceso judicial, seguido entre ambas partes, hecho que atenta contra mi persona, familia, dignidad, trabajo, remuneración etc. Habiéndose constatado, asimismo que la empresa YYY S.A no tiene oficinas administrativas en el cetro de trabajo visitados , mi personal encargado del control de asistencia y salida del centro de trabajo el que se encarga del control de asistencia y salida del centro de trabajo y que el personal de seguridad que control de asistencia y salida del centro de trabajo y que el personal de seguridad que contra la puerta principal del centro de trabajo es el único encargado de dichos controles en relación a todos los trabajadores de la empresa XXX S.A frente a este nuevo panorama inhóspito de manera oportuna y habiéndome reservado mi derecho a ampliar mi demanda en caso se proceda a vulnerar mi derecho

de trabajo, conforme es de verse del otro si digo de mi escrito de fecha 27 de mayo del 2016 ;

SOLICITUD LA AMPLIACION DE LA DEMANDA DE REPOSICIÓN a efectos de que su despacho en su oportunidad declarando fundada la demanda ordene inmediatamente mi reposición a mi centro de trabajo en el cargo que venía desempeñándome como supervisor de reclamos de los usuarios de XXX y/ u otro cargo de mismo nivel de la demanda, por haber sido objeto de un despido incausado realizado directamente por los funcionarios de XXX S.A tal y conforme ha quedado acreditado en autos, pretensión que lo dirijo contra la empresa XXX S.A representado por el Jefe de Unidad de negocios R.N.N.K con domicilio real cito en la avenida Túpac Amaru N° 101-103 del Distrito de Amarilis provincia y departamento de Huánuco, debiendo cumplirse con emplazar también a la empresa YYY por ser parte en el presente proceso, conforme a la resolución numero 04 expedida por su despacho, para cuyo fin deberá cumplir con notificar en su casilla electrónica señalados en autos.

4.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA OVERALL BUSINESS S.A:

Mediante resolución número nueve contenida en el Acta de Conciliación, obrante a fojas doscientos sesenta y ocho a doscientos setenta y uno, se declara rebelde automáticamente a la Empresa demandada YYY S.A, por no haber asistido a la Audiencia Complementaria de Conciliación, debiendo continuarse con el proceso en el estado que se encuentra.

5.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA ELECTROCENTRO S.A:

R.N.N.K , en su condición de apoderado judicial de XXX S.A, presentó en la Audiencia de Conciliación su escrito de contestación de demanda el cual se tiene por absuelta la demanda y por ofrecido los medios probatorios.

5.1 FUNDAMENTOS DE LA CONTESTACIÓN:

1. La demandada empresa XXX, en adelante XXX S.A, es una EMPRESA DEL ESTADO, cuyo objetivo es la prestación de servicios de Distribución y Comercialización de Electricidad que cuenta con la concesión otorgado por el estado para la prestación de servicios de energía eléctrica en los departamento de Junín, Ayacucho y Huánuco entre otros conforme lo regula la Ley de concesiones eléctricas N° 25844 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 00993-EM, aprobado por el Decreto Supremo N° 31-2001-EM, de lo que queda claro que la demandante es una de las tantas empresas con la que cuenta el Estado.
2. Efectivamente el demandante viene prestado sus servicios a favor de la demandada desde el 01 de enero de 1993, a través de contratos de tercerización suscritos con las empresas A.J.L, X.V.N, T.F.H, S.C. V.C LTD, SyG M S.A.C, COO P.A y últimamente YYY.
3. Señor juez, en primer orden debemos precisar que la Ley N° 27626, regula la intermediación laboral no solo respecto a la actividad de las empresas y entidades que podrá intervenir en ella sino también en forma clara e integral, los derechos de los trabajadores involucrados, así como sus limitaciones.

En ese sentido, consideramos que la intermediación laboral es una figura que tiene como finalidad exclusiva la prestación de servicios por parte de una tercera persona destacada para que este preste servicios temporales complementarios o de lata especialización en otra empresa llamada usuaria; para tal efecto, la entidad intermediadora y la empresa usuaria suscriben un contrato de naturaleza civil denominada locación de servicios u otro, no importando dichos destacados vínculo laboral con la empresa usuaria.

4. Es así que, la intermediación laboral se establece una relación jurídica en la que participan tres sujetos de derecho: una empresa usuaria, una empresa intermediadora y un trabajador destacado, determinándose una limitación de contratación a que se refiere el párrafo segundo del artículo 3° de la Ley 27626.
5. El accionante pretende sostener de que se ha CAUSADO UN DESPIDO INCAUSADO, la cual no es la realidad de los hechos, puesto que no se encuentran acreditados en autos, el demandante ha sido trabajador de la empresa YYY, quien es quien debe responder el motivo, razón o circunstancia por el cual ha cesado en sus funciones al demandante., más una como lo hemos venido sosteniendo desde el inicio del presente proceso, dicha persona jamás ha sido trabajador de XXX S.A sino que ha venido laborando para empresas tercerizadoras, por lo que mal se puede vincular o generar algún derecho con dicha persona y menos nosotros le podríamos haber causado un despido incausado.
6. Que, de los contratos de intermediación laboral que obran insertos en autos se acreditan quela emplazada y las empresas A.J.L, X.V.N, T.F.H, S.C. V.C LTD, SyG M S.A.C, COO P.A y YYY celebran un contrato con el objeto de que este último destaque a sus trabajadores para satisfacer las necesidades de servicios temporales (ocasionales de suplencia) complementarios y especializados de la USUARIA, es decir, que las empresas referidas iban destacar trabajadores a la empresa emplazada, dichos contratos en su conjunto y conforme es de verse tienen como plazo la duración determinada, por lo que no puede alegarse su desnaturalización, máxime si la propio ley facultad su celebración.
7. Siendo así está acreditado que la demandante celebros contratos de trabajo de intermediación laboral con las empresas A.J.L, X.V.N, T.F.H, S.C. V.C LTD, SyG M S.A.C, COO P.A y últimamente YYY y por el periodo comprendido entre el año 1993 hasta la actualidad y es en virtud de los referidos contratos que fue destacados a prestar sus servicios dentro de las instalaciones de la demandada sin haberse probado el vínculo laboral la mantuvo realmente con la emplazada, por el contrario conforme se advierte de las boletas de pago que se adjunta a la presente contestación eran y son las citadas empresas los que pagan y pagaban las remuneraciones del demandante, consignándose además en estas que eran destacados a la emplazada por ser su cliente. En consecuencia y no habiendo acreditado el accionante la existencia de fraude o simulación en los contratos de intermediación laboral por la emplazada después del vencimiento de sus contratos tercerizados durante un mes, por tanto, tampoco resulta valido este argumento para amparar la demanda.

6.- CONTESTACIÓN DE LA AMPLIACIÓN DE DEMANDA:

- a) Efectivamente el demandante viene prestando sus servicios en favor de la demandada desde el 01 de enero de 1993, a través de contratos de tercerización suscritos con las empresas A.J.L, X.V.N, T.F.H, S.C. V.C LTD, SyG M S.A.C, COOP.A y últimamente YYY
- b) El accionante pretende sostener de que se le ha causado un despido incausado, lo cual no es la realidad de los hechos, puesto que como se encuentra acreditado en autos, el demandante ha sido trabajador de la empresa YYY, quien es quien debe responder el motivo, razón o circunstancias por el cual ha cesado en sus funciones al demandante, más aún que como lo venimos sosteniendo desde el inicio del presente proceso, dicha persona ha sido trabajador de XXX S.A. sino que ha venido laborando para empresas tercerizadas, por lo que mal se nos puede vincular o generar algún derecho con dicha persona y menos nosotros le podríamos haber causado un despido incausado.

7.- AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:

Con fecha 01 de setiembre del 2016 a horas doce del mediodía, en la Sala de Audiencias de la Judicatura y con la asistencia de las partes, se dio inicio a la audiencia de conciliación, la Señora Juez invita a las partes a conciliar, dejándose constancia que las partes no han arribado a un acuerdo, por lo que no ha prosperado la conciliación, consecuentemente se pasó a enunciar las pretensiones materia de juicio:

Pretensión principal

- a) Desnaturalización de todos los contratos por servicios de terceros suscritos con la empresa demandada, desde su ingreso 01 de enero de 1993 hasta la fecha, y se consideren contratos de trabajo de duración indeterminada.
- b) Incorporación a planilla como trabajador con contratos a plazo indeterminado con todos los beneficios y derechos laborales.
- c) Pago de costos y costas del proceso

8. AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

Con fecha 17 de noviembre del 2016, a horas nueve de la mañana, y con la presencia de las partes, se llevó a cabo la Audiencia de Juzgamiento, emitiéndose la Resolución número cuatro que resuelve incorporar a la Empresa XXX en calidad de demandado a fin de que absuelva la demanda.

9.- AUDIENCIA COMPLEMENTARIA DE CONCILIACIÓN:

Con fecha 10 de abril del 2017 a horas nueve de la mañana, en la Sala de Audiencias de la Judicatura y con la asistencia de las partes, se dio inicio a la audiencia de conciliación, la Señora Juez invita a las partes a conciliar, dejándose constancia que las partes no han arribado a un acuerdo, por lo que no ha prosperado la conciliación, consecuentemente se pasó a enunciar las pretensiones materia de juicio:

Pretensión principal

- d) Desnaturalización de todos los contratos por servicios de terceros suscritos con la empresa demandada.
- e) Incorporación a planillas como trabajador con contrato a plazo indeterminado con todos los beneficios y derechos laborales que le corresponde.
- f) Reposición por despido incausado.
- g) Costas y costos del proceso

10. AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

Con fecha 03 de mayo del 2017, a horas nueve de la mañana, y con la presencia de las partes, se llevó a cabo la Audiencia de Juzgamiento, iniciándose dicho acto con la confrontación de posiciones haciéndose constar que la parte demandante sustentó sus pretensiones y sus fundamentos.

La parte demandante sustentando lo siguiente:

En este acto la defensa técnica de A.A.A, va pretender alegar y probar el vínculo laboral concerniente a la labor que efectuaba para Electrocentro y durante el proceso se va demostrar fehacientemente con medios probatorios y acreditar que el vínculo laboral lo ejercía con Electrocentro de la ciudad de Huánuco, la desnaturalización del contrato en vía del proceso ordinario laboral contra la empresa XXX S.A., la misma que la pretensión principal que mediante sentencia firme su despacho declare las desnaturalización de todos mis contratos por servicios de terceros suscritos con la empresa demandada desde mi ingreso de trabajo del primero de enero del año 1993 hasta la fecha, la segunda pretensión con sentencia firme su despacho deberá de ordenar a la parte demandada se incorpore a planillas como trabajador con contrato de plazo indeterminado con todos los beneficios y derechos laborales que me corresponde y así mismo la acumulación objetiva accesoria el pago de costos y costas que generen la tramitación del presente proceso, así mismo con fecha 27 de febrero del 2017 se ha presentado la ampliación de la demanda por reposición por despido incausado por lo cual invocando legitima para obrar y buscando tutela jurisdiccional al amparo de la Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497, se recurre a la su despacho con la finalidad de solicitar la reposición por el supuesto despido incausado del cual he sido objeto por parte de la demandada Electrocentro S.A. Amparando su pedido en las siguientes consideración fácticas y jurídicas.

Tenemos que, el artículo 22° de la Constitución Política del Estado declarar que el trabajo es un derecho y un deber. Como derecho constituye la manifestación concreta de la libertad que engarza con el principio de la dignidad de la persona humana. En tal sentido el trabajo debe de entenderse como realización y promoción del ser humano en el desempeño de una actividad en cuanto el deber y el trabajo obligan a procurarse el sustento mediante las actividades lícitas que contribuyan al desarrollo de la sociedad en su conjunto. Asimismo tenemos el contenido constitucional del derecho al trabajo garantiza la facultad de ejercer cualquier actividad cuyo fin este destinado al supuesto vital de la persona y de su familia. En el caso sub examen se tiene con la fecha 27 de mayo del 2016, el suscrito ha interpuesto demanda de desnaturalización de todos mis contratos por

servicio de terceros suscritos con la empresa demandada desde mi ingreso del 01 de enero de 1993 hasta la fecha que se consideren como contratos de trabajo de duración indeterminado y que por sentencia firme se ordene a la demandada me incorpore a planillas como trabajador con contrato a plazo indeterminado con todos los beneficios y derechos laborales que me corresponde, contratos de tercerización celebrados con la emplazada que se ha desnaturalizado en razón en que los hechos suscritos desde que ingreso a laborar para la demandada –XXX Huánuco – ha laborado directamente para la emplazada tal y conforme sea acreditado con los medios probatorios presentados en la demanda incoada con fecha siete de junio del 2016 la misma que fuera absuelta por la parte demandada XXX S.A. con fecha primero de setiembre del 2016 habiéndose llevado una audiencia de conciliación con fecha primero del octubre del 2016 citándose a la audiencia de juzgamiento para el día diecisiete de noviembre del 2016 audiencia en la cual el Juzgado mediante Resolución N° 04 ordena incorporar a la Empresa YYY en calidad de demandada y se suspende la audiencia para el diecinueve de enero del 2017 habiendo dicha empre mediante escrito de fecha dieciocho de enero del 2017 solicita la reprogramación de la audiencia sustentando de haber sido notificado recién con fecha diecisiete de enero del 2017 habiéndose cursado mediante Resolución de fecha treinta y uno de enero del año 2017 señalando fecha para la audiencia complementaria con conciliación para fecha veintiuno de marzo del año en curso Resoluciones Judiciales que fueron debidamente notificadas a las partes conforme se tiene de autos sin embargo la demandada pese a tener pleno conocimiento del proceso judicial seguido entre ambas partes perjudicando gravemente mi derecho al trabajo mi dignidad a la familia, protección contra despido arbitrario con fecha uno de febrero del 2017, en forma posterior a mi demanda y después de más de 09 meses de proceso; ha procedido a despedirme , esto es, eh sido objeto de un despido incausado al impedirme ingresar a las instalaciones de XXX S.A en circunstancias que regresaba a laborar en el horario de la tarde (14: 10 pm) en el área de reclamos de la demandada, conforme lo acreditado con la constatación policial realizada a las oficinas de Electrocentro S.A ubicados en el Jr. Túpac Amaru N° 101-103 Amarilis Huánuco, donde el Sub Oficial de la PNP J.J , A,R , constato por la información proporcionado por elV.N.M.N– Supervisor de vigilante de la puesto principal de XXX que nos permitió el ingreso del recurrente por disposición expresa del Jefe de Unidad de Negocios, que recae en la persona de R.N.N.K Rojas y del administrador CPC O.M.M– Funcionarios de la demandada XXX S.A con esto se corrobora que fui despido arbitrariamente y durante el proceso señora Juez solicito que se declare fundada la ampliación de la demanda de reposición.

Alegatos de la parte codemandada XXX S.A.:

Muchas gracias Señora Juez, al respecto debo indicar lo siguiente en cuanto a la pretensión principal indicada por la parte demandante, desnaturalización de los contratos de trabajo e incorporación a planillas como trabajador con contrato a

plazo indeterminado. La defensa durante ésta etapa de juzgamiento debe señalar que ha deducido una excepción de Falta de Legitimidad para Obrar del Demandado con el cual se va acreditar de que la parte demandante no tiene ningún contrato de trabajo suscrito durante los años que él sostiene que ha laborado para XXX , más por el contrario como él indica en su escrito de demanda él ha estado laborando para diferentes empresas siendo la última de sus empleadoras YYY . Asimismo en cuanto al fondo de la demanda nuestra parte va acreditar que de acuerdo a lo establecido en el artículo 2° de la Ley 29245 y su Reglamento Ley 29245 y el Decreto Legislativo N° 1038 que regula los servicios de tercerización aprobado por Decreto Supremo N° 006-2008-TR le faculta en este caso a XXX a realizar contratos con estas empresas tercerizadoras a efectos de que a estas empresas contraten a personal a efectos de realizar labores en XXX S.A., labores a dicho personal con labores específicas. Asimismo con relación a su ampliación de demanda indicado sobre reposición por supuesto despido incausado vamos acreditar durante la etapa de juzgamiento de que nuestra parte en ningún momento ha procedido a realizar ningún despido incausado en el presente caso quien ha procedido a realizar dichas acciones es su empleadora YYY por qué motivo, porque con YYY mantenía un vínculo laboral mas no con XXX S.A. es por ello señora Juez que en la etapa pertinente solicitaremos que se declare infundada la demanda ofrecida por la parte demandante en todos sus extremos. Muchas gracias.

Alegatos de la parte codemandada YYY :

Muchas gracias señora Magistrada, en mis alegatos preliminares quisiera en primer lugar centrar la discusión, se ha escuchado de los alegatos preliminares de la parte demandante y no solamente eso sino de la lectura de la demanda de que se puede apreciar dos tipos de pretensiones: La primera la desnaturalización de los contratos pero ello por qué motivo o de qué, que es una situación muy importante porque la norma señala que en efecto que el fraude en la contratación en todo contrato de trabajo debe ser acreditada por la parte demandante o el trabajador que lo alega y en efecto es necesario precisar en primer lugar la desnaturalización de que contrato estamos hablando porque pueden ser desnaturalizaciones de contratos de tercerización o desnaturalización de contratos de intermediación que es en realidad lo que nosotros vamos acreditar si ha existido en este caso porque no es lo mismo hablar de tercerización que de intermediación y en todo el texto de la demanda, así como lo ha señalado hace un momento el Abogado de la parte demandante está argumentando o está basando su sustento de desnaturalización como si hubieran existido contratos de tercerización lo que no ha ocurrido en nuestro caso al menos en el periodo que el demandante ha laborado para YYY , mi representada, en el que estamos hablando de contratos de intermediación desde el 01 de octubre del 2011 al 31 de Enero del 2017, en ese sentido es necesario precisar que la parte demandante está tipificando de forma errónea la figura jurídica de los contratos que ha celebrado porque no se trata de contratos de tercerización sino de contratos de intermediación, como segundo punto pretende a través de una ampliación de demanda una segunda pretensión que es una reposición por despido incausado,

sobre este despido incausado tenemos que precisar que no se ha dado o no ha existido tal despido, en efecto nuestra representada y conforme lo vamos acreditar de los documentos que hemos traído a esta audiencia, la parte demandante se negó a suscribir su renovación de contrato de trabajo con nuestra empresa, lo que motivó que nuestra empresa le remita una carta notarial la misma que hemos traído como medio probatorio solicitando o expresándole la extrañeza de su negativa de la parte demandante de no querer suscribir su renovación de contrato, en efecto el demandante no pudo suscribir o se negó a suscribir lo que para nosotros era una manifestación de no seguir con el vínculo laboral que tenía con nuestra representada lo que evidentemente generó de que no lo dejen ingresar el día de la constatación policial que hizo porque no podía ingresar a laborar como destacado a la empresa XXX que es nuestro cliente sin contrato laboral porqué, porque la parte demandante se negó a suscribir su renovación de contrato, evidentemente lo que desvirtúa toda pretensión de existencia de un despido incausado dado que vamos a demostrar y se está demostrando de que la parte demandante ha manifestado su voluntad de no suscribir su renovación de contrato, por el contrario nuestra representada sí tenía intenciones de hacerlo; otro punto muy importante y que también se va a demostrar en éste proceso es lo siguiente; que la parte demandante reclama un vínculo laboral con la empresa Electrocentro desde el 01 de Enero de 1993 aproximadamente 20 años; sin embargo con nuestra representada el demandante tiene vínculo con nuestra representada desde el 01 de Octubre del 2011 porque nuestra representada no es responsable de los periodos anteriores y es más la parte demandante ha señalado en su escrito de demanda a todas las empresas de las que ha sido trabajador tercerizado, no lo sabemos, y es necesario precisarlo porque en efecto si es que estoy señalando que se ha desnaturalizado o se debe discutir de una intermediación evidentemente estoy hablando por el periodo en el que demandante ha laborado para nuestra empresa y conforme lo vamos acreditar ha sido una intermediación y una intermediación válida; sin embargo es necesario precisar que en los periodos anteriores al 2011 las empresas que además deberían estar aquí y ejercer su defensa deberían verificar si es que ha sido una o tercerización válida o una intermediación válida, eso no lo sabemos, no se podría emitir una sentencia fundada en derecho si es que solamente tenemos un periodo y una empresa intermediadora o tercerizadora que solamente ha ejercido su derecho y todo un periodo de aproximadamente más de 10 años en el que no sabemos si es que el demandante ha estado dentro de un vínculo laboral con empresas tercerizadoras o con empresas intermediadoras, consideramos señora Magistrada que esas empresas deberían ser notificadas para poder ejercer su derecho de defensa y acreditar efectivamente si es que el demandante ha estado dentro de una tercerización o una intermediación y si es que se trata de una intermediación dentro de una intermediación válida o de repente fraudulenta, en ese sentido no somos, consideramos que YYY al tener un vínculo laboral con el demandante desde el 2011 al 2017, no somos responsables de periodos anteriores, en efecto, nos corresponde a nosotros acreditar si es que el demandante ha tenido una intermediación válida con nuestra empresa o si es que nuestra empresa representada ha suscrito una intermediación

válida con la empresa Electrocentro pero solamente por nuestro periodo, en ese sentido señora Magistrada consideramos que en éste caso se declare improcedente o infundada la demanda en todos sus extremos.

Acto seguido se da la admisión de medios probatorios, se enumeran los hechos que requieren actuación probatoria, se admiten las pruebas de la parte demandante y de la demandada Empresa XXX S.A., mediante resolución número once no se admite como medios probatorios extemporáneos, los documentos a que hace referencia en su escrito de fecha 29 de marzo del 2017, mediante resolución número doce se resuelve incorporar como prueba de oficio los documentales del escrito de medios probatorios extemporáneos, por guardar vinculación con los hechos que requieren actuación probatorio; asimismo, se resuelve oficiar a la codemandada Empresa YYY , remita todos los contratos de trabajo, boletas de pago, planillas de pago y curriculum vitae concerniente a la persona del demandante A.A.A., disponiéndose suspende la audiencia de juzgamiento.

11. CONTINUACIÓN DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

Con fecha 03 de julio del 2017, a horas nueve de la mañana, y con la presencia de las partes, se llevó a cabo la Continuación de la Audiencia de Juzgamiento, iniciándose dicho acto con la actuación de medios probatorios de la parte demandante y de la demandada Empresa XXX S.A., respecto de los documentos admitidos por tratarse de instrumentales que obran en autos se tiene presente su mérito al momento de sentenciar; se oralizan los alegatos de clausura, finalmente la señora Juez difiere la emisión de su fallo conforme al primer párrafo del artículo 47° de la NLPT.

PARTE CONSIDERATIVA

PRIMERO: LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA Y EL DEBIDO PROCESO.-

El Artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú afirma que son principios y derechos de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. El Debido Proceso implica que el juzgador al resolver la controversia que se suscite lo haga con arreglo a Derecho y en el marco del procedimiento preestablecido aplicando para ello los principios que inspiran el proceso¹. El debido proceso tiene por función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución. Dando a toda la persona la posibilidad de recurrir a la Justicia para obtener la Tutela Jurisdiccional de los derechos individuales, a través de un procedimiento legal en el que se dé oportunidad razonable y suficiente de ser oído, de ejercer el derecho de defensa, de producir pruebas y de obtener una Sentencia que decida la causa dentro de un plazo preestablecido en la Ley Procesal². Asimismo, el Código Procesal Civil en su artículo I precisa Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva “*Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso*”. El derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva es inherente a toda persona por el solo hecho de serlo. Constituye la manifestación concreta de por qué la función jurisdiccional es, además de un poder, un deber del Estado, en tanto no puede excusarse de conceder Tutela Jurídica a todo lo que se solicite. Según Gonzales Pérez “... *el derecho a la tutela jurisdiccional es el derecho de toda persona a que se le haga justicia, a que*

cuando pretenda algo de otra, esta pretensión sea atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con unas garantías mínimas”³. La principal garantía establecida por el derecho al debido proceso legal y el acceso de tutela judicial efectiva o eficaz, se grafica en el acceso pleno e irrestricto con las obligaciones que la ley señala taxativamente, a los jueces y tribunales para la determinación del derecho de las personas o de las incertidumbres jurídicas con relevancia jurídica, pues de lo contrario, la negación del acceso a la justicia implica hacer caer al ciudadano en indefensión, y alejarle de las soluciones pacíficas de controversias que la Constitución prevé explícitamente en beneficio de estos y de la comunidad social.

SEGUNDO: LA CONSTITUCIÓN Y OTRAS NORMAS INTERNACIONALES CON RESPECTO AL DERECHO AL TRABAJO.-

Se debe de tener en claro que el artículo 22° de nuestra Constitución, prescribe *“El trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*, de ello se infiere claramente el reconocimiento del derecho al trabajo como un derecho fundamental, por tanto, de protección constitucional. Igual criterio ha tomado el máximo intérprete de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional Peruano, al referirse sobre el aspecto individual del derecho al trabajo, en la STC Exp. No. 1124-2001-AA, donde manifiesta: *“El contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa”*. Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el inciso 1 del artículo 23 señala que: *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”*. En igual sentido tenemos que el numeral 1 del artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala que: *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”*.

TERCERO: LOS PRINCIPIOS Y FINALIDAD DEL NUEVO PROCESO LABORAL.-

Que, de conformidad a los artículos I y III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, aplicable al presente caso; el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales, debiendo el Juez velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. De otro lado, el artículo 21° del mismo cuerpo normativo señala la oportunidad para ofrecer los medios probatorios (entiéndase a los medios probatorios, como los instrumentos en virtud de los cuales las partes que integran la relación jurídico procesal pretenden acreditar sus afirmaciones con la finalidad de que se les conceda lo petitionado en la demanda, en la contestación de la demanda, en la reconvenición o en la contestación de esta). Asimismo, el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al caso de autos establece que: *la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, siendo su finalidad abstracta lograr la paz social en justicia; siendo ello así, los medios probatorios aportados por las partes deben ser estudiados en sus elementos comunes, en sus conexiones directas e*

indirectas, ninguna prueba puede ser estudiada en forma aislada, tampoco en forma exclusiva, sino en su conjunto, dado que solo teniendo una visión integral de los medios probatorios se pueden sacar conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso.

CUARTO: HECHOS QUE REQUIEREN ACTUACION PROBATORIA.-

La controversia, en este caso, se circunscribe en principio a dilucidar los hechos que requieren de actuación probatoria en este proceso (p. 274):

- Determinar si los contratos de trabajo suscritos por el demandante se han desnaturalizado desde su ingreso hasta la actualidad.
- Determinar si los contratos suscritos con la empresa YYY fueron de tercerización.
- Determinar si el demandante ha realizado una prestación de servicios de carácter laboral con la empresa XXX S.A.
- Determinar si procede ingresar a planillas como trabajador con contrato a plazo indeterminado con todos los beneficios y derechos laborales que le corresponde.
- Determinar si hubo o no un despido incausado a la que fue sujeto el demandante por parte de la Empresa XXX o la empresa YYY.
- Determinar de ser el caso la reposición del demandante a su puesto de trabajo a la empresa XXX S.A.
- Determinar si procede el pago de costas y costos del proceso.

QUINTO: PRONUNCIAMIENTO CON RESPECTO A LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMIDAD PARA OBRAR DEL DEMANDADO:

5.1. Es preciso indicar que, las excepciones son medios de defensa que denuncian la ausencia de un presupuesto procesal -competencia, capacidad procesal y requisitos de la demanda- o una condición de la acción -también llamados presupuestos materiales: voluntad de la ley, interés para obrar y legitimidad para obrar, que determinarían la invalidez de una relación jurídico-procesal o la imposibilidad de un pronunciamiento válido sobre el fondo.

5.2. La legitimidad para obrar es una condición de la acción (o más exactamente de la pretensión, toda vez que, el derecho de la acción carece de condición alguna para acceder a su titularidad) que tiene por finalidad determinar quién y contra quién debe hacerse un proceso concreto para que éste se realice eficazmente. Para ello deberá verificarse que la relación jurídica procesal coincida con la relación jurídica sustantiva, es decir que él o los sujetos que demandan o son demandados sean los mismos que afirman ser titulares (activa o pasivamente) del derecho que se discute, salvo que medie representación. En este sentido la **excepción de Falta de Legitimidad para Obrar**, se encuentra regulada en el artículo 446° inciso 6) del Código Procesal Civil de aplicación supletoria, y prospera cuando el actor o demandado no son titulares de la relación jurídica sustancial en que se funda la pretensión con prescindencia de la fundabilidad de esta⁴, es decir, se encuentra dirigido a denunciar la carencia de identidad entre los sujetos que integran la relación jurídica sustantiva y quienes forman parte de la relación jurídica procesal

- a) El abogado de la parte demandada en la audiencia de juzgamiento del día 03 de mayo del 2017, deduce la excepción de Falta de Legitimidad para Obrar del Demandado, señalando lo siguiente:

Al respecto nuestra parte como abogado de XXX S.A. se ha deducido la excepción de

falta de legitimidad para obrar del demandado en este caso XXX S.A. de conformidad con el ART. 446 numeral 6 del Código Procesal Civil aplicado supletoriamente al presente proceso laboral y en mérito al cual XXX S.A. solicita que se ampare la misma al respecto voy a indicar lo siguiente y en que se basa estos fundamentos fundamentos, basamos en lo siguiente, el propio demandante al momento que interpone su escrito de demanda en el fundamento dos de sus fundamentos de hecho que sustenta en su demanda desde el punto 1 hasta el punto 10 para que empresas ha venido laborando siendo la última empleadora en presente caso la empresa YYY siendo ello si no existiendo ningún vínculo laboral ningún vínculo contractual suscrito entre XXX o S.A. y la parte demandante mal se podría proseguir con el desarrollo del presente proceso asimismo como ya lo hemos indicado anteriormente y estando a lo expuesto por el propio demandante en su escrito de demanda en su fundamento segundo en su fundamento de hecho se puede apreciar de que jamás esta persona ha laborado para XXX S.A. para ello nuestra parte a ofrecido como medios probatorios de la excepción indicada primero el mérito del propio escrito de demanda obrante en autos con lo cual acredito que el demandante ha venido laborando para otras empresas mas no para XXX S.A. y segundo hemos solicitado la exhibición que deberá de realizar el demandante de los contratos y boletas de pago de las empresas que ha venido laborando desde el 1 de enero del 1993 a la fecha inclusive con el fin de acreditar que no tiene ningún vínculo laborar con la empresa XXX S.A. mas por el contrario como se ha indicado anteriormente ni siquiera XXX S.A. a realizado desembolso alguno de su remuneración por las labores que habría prestado por ello solicito que se ampare la presente excepción deducida en autos.

- b) Asimismo habiéndose corrido traslado de la excepción deducida por la defensa de la parte demandante señala:

Con respecto a la Excepción deducida por la parte demandada –Empresa XXX tenemos que conforme a lo previsto en el numeral 6, del artículo 446° del Código Procesal Civil se contrae a la facultad legal de los sujetos del proceso, demandantes o demandados para formular una pretensión determinada o contradecirla. Doctrinariamente se ha establecido que la Legitimidad para Obrar parte del supuesto que la opción de acudir a los órganos jurisdiccionales para plantear determinada pretensión le corresponde al titular de situación jurídica vulnerada o amenazada de esta forma quien inicia un proceso debe declararse titular de la situación jurídica respecto de la cual solicita la tutela y debe declararse al demandado titular de la situación jurídica contrapuesta, estas afirmaciones son las que constituye la posición habilitante de la legitimidad para obrar, en suma consiste en la verificación de la correlación entre el sujeto que conforma la relación jurídica material y aquellos de la relación jurídica procesal para poder el derecho de la acción hay que ser titular de la situación jurídica subjetiva o en todo caso del interés material que le sirve de presupuesto, por cuanto en general al resolver una excepción de falta de legitimidad para obrar no debe juzgar la justicia de la pretensión el fondo de la litis ya que estos aspectos de la pretensión deben ser objeto de pronunciamiento en la sentencia mediante el respectivo juicio de razonabilidad y luego de haberse desarrollado la actividad probatoria entre los hechos controvertidos en el por lo que los argumentos de la parte excepcionante de que el suscrito es o no trabajador de las empresas prestadoras de servicio de intermediación laboral y de tercerización como consecuencia

de los contratos de locación de servicios se suscriben con la parte excepcionante; sin embargo dicho argumento está referido al juzgador del fondo de la pretensión demandada, no puede ser objeto de análisis en este estado del proceso sino al momento de sentenciar, tal y conforme lo ha establecido en reiteradas jurisprudencias, maxime si conforme es de verse de los medios probatorios presentados en la demanda ofrecidos en los puntos 8.1 al 8.8 se acredita fehacientemente que el excepcionante XXX S.A. tiene una participación activa en el presente proceso por lo que siendo así la excepción formulada debe ser declarada infundada.

5.3. En cuanto a la *excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado*, es de anotarse de la demanda laboral; que la misma se encuentra dirigida contra la excepcionante Empresa XXX S.A., por ser el lugar donde laboraba el demandante a través de un contrato de tercerización suscrito por XXX con la Empresa YYY, en el puesto de Atención a la clientela y Reclamos de los usuarios de XXX, hecho que ha sido negado por la excepcionante conforme se advierte de su recurso de fojas 83 y Ss. de autos; siendo que la pretensión demandada, debe ser dilucidada al resolverse el fondo de la pretensión demandada y no en este estadio procesal; por lo que siendo ello así la excepción formulada debe ser desestimada.

SEXTO: ANALISIS DE LA DECISIÓN DE FONDO:

6.1. RÉGIMEN DE INTERMEDIACIÓN Y TERCERIZACIÓN LABORAL

En esta era de la globalización, los países adaptaron sus regímenes laborales a fin que contribuyan a elevar los niveles de competitividad y eficiencia de las empresas, enfrentadas ahora a la apertura de los mercados, la caída de las políticas proteccionistas y la celebración de los tratados de libre comercio, como los que ha celebrado el Perú con diversos países del mundo, y obligan a los empresarios a bajar costos de producción, empero, cuidando el "trabajo decente"⁴ con responsabilidad social y ecológica.

La eficiencia y competitividad en el mercado, en modo alguno debe suponer velos y ficciones jurídicas para desmejorar o propiciar la renuncia de los derechos laborales reconocidos por la Constitución, la Declaración Universal y la Convención Americana de los Derechos Humanos, los Convenios Internacionales de la OIT, ratificados por el Perú, debidamente interpretados por las Cortes Internacionales y el Tribunal Constitucional.

Una de las reformas laborales, en ese sentido, fue la autorización de la existencia de empresas de servicios de tercerización e intermediación laboral, con el objeto que las empresas usuarias, principales o centrales, se concentren en el corazón del negocio (*core business*) o en la eficiencia de su actividad principal, y el primer caso trasladar áreas del proceso productivo a cargo -de modo integral- de las tercerizadoras; y, en el segundo caso, dejar las actividades complementarias y especializadas a terceras empresas (*services*), que con su personal y propios bienes de capital, se encarguen de brindarles el apoyo necesario en el desarrollo de las actividades accesorias, secundarias o no vinculadas a la actividad principal de la empresa usuaria.

6.2. PATOLOGÍAS EN LA INTERMEDIACIÓN Y TERCERIZACIÓN LABORAL

Dicha novedosa organización del trabajo, trajo como consecuencia los beneficios de la

especialización, la economía de escala para la prestación de servicios de intermediación y tercerización, aliviar la carga administrativa y mejor concentración en agregar valor y productividad en el desarrollo de la actividad principal de la empresa usuaria, sin embargo, se produjeron funestas desviaciones sobre estos loables fines de eficiencia en la organización del trabajo, desnaturalizando los contratos de intermediación o tercerización.

En efecto, al mal utilizar estas técnicas modernas, con el solo objetivo de precarizar el empleo, de poner en una situación de mayor vulnerabilidad al trabajador, incluso, impidiéndole ejercer sus derechos colectivos de trabajo; y, en el peor de los casos para apropiarse sus beneficios sociales sea por la tercerizadora o intermediadora, ya que se desaparecían gracias a que no contaba con respaldo patrimonial, y sucedía sin responsabilidad para la empresa usuaria.

Tal impresión negativa de ciertos abusos en esta nueva forma de organización del trabajo, lo expresa también el Juslaboralista de la Universidad de Panamá, Dr. Rolando Murgas Torraza, veamos:

"En lo que se refiere a ciertas modalidades de "externalización" de servicios, conviene hacer dos precisiones. Una cosa es que en ciertos servicios, por la aparición de empresas de prestación de servicios especializados, pueda aceptarse como jurídicamente válido que suministren a otras empresas esos servicios, sin ánimo de fraude laboral y conservando las primeras, plenamente, la condición de empleadoras y de responsables pecuniariamente. Es el caso de ciertos servicios especializados, como los de vigilancia o seguridad, aseo y hasta los de mensajería. Otra cosa es que, al calor de las tendencias a la descentralización de la estructura productiva, en abierta violación a las normas existentes, o sea, como una auténtica patología, se pretenda simplemente crear empresas "satélites" (lo que por sí solo no sería necesariamente malo, si no se aprovechara para "deslaborizar"), con la característica de que integralmente responden al giro de actividad de la empresa principal; o, peor aún, que se "vista" de empresarios a antiguos trabajadores, para utilizarlos como una forma de desligarse de la titularidad de la relación de trabajo, de las responsabilidades patrimoniales y de provocar una abierta disminución de la protección laboral. Si las nuevas estrategias empresariales imponen esos modelos de descentralización productiva, el Derecho del trabajo no tiene por qué cambiar sus principios y sus normas para avalar la desprotección"

6.3. TERCERIZACIÓN LABORAL

La tercerización laboral o *outsourcing*, en las palabras de Cruz Villalón, se da cuando: “una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo”⁵

De esta manera, mediante la tercerización, la empresa principal descentraliza una parte de su actividad, es decir, se produce lo que en doctrina se conoce como una externalización

productiva, en la cual lo más importante es que el servicio se preste de manera autónoma e independiente, es decir, que los trabajadores no se encuentran subordinados a la empresa usuaria y, asimismo, se demuestren signos de autonomía empresarial, en tanto lo que se compromete es un resultado y no la fuerza de trabajo.

Una aproximación similar sobre la tercerización de servicios ha sido dada por el máximo intérprete constitucional en la STC Exp. N° 02111-2012-PA/TC, al sostener que dicha institución jurídica surge como respuesta a las necesidades que afrontan las empresas en el actual contexto de la globalización y particularmente al fenómeno de la descentralización productiva como mecanismo para generar mayor eficiencia y competitividad en el mercado.

Por su parte, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema propuso un alcance sobre la evolución normativa de la tercerización de servicios en el siguiente sentido:

“(…) [la tercerización de servicios] ha sido regulada indirectamente por el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, al establecer algunas consideraciones para la aplicación de las Leyes N° 27626 y N° 27696; (…) al determinar que no constituye intermediación laboral, los Contratos de gerencia, conforme al artículo 193 de la Ley General de Sociedades; los Contratos de Obra, los Procesos de Tercerización Externa, los Contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de un parte integral del proceso productivo de una empresa y los servicios prestados por empresas contratista o subcontratistas, siempre que asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación. Pudiendo ser elementos coadyuvante para la identificación de tales actividades la pluralidad de clientes, el equipamiento propio y la forma de retribución de la obra o servicio que evidencien que no se trata de una simple provisión de personal (…)”. Luego, es la Ley W 29245 [y sus normas modificatorias, complementarias y reglamentarias], la que termina por definirla [al regular la tercerización de servicios con desplazamiento continuo de personal]”.

Ahora, si bien esta figura jurídica, al igual que la intermediación laboral, es considerada parte de los procesos de descentralización productiva, existen características relevantes que los distinguen. La tercerización se diferencia de la intermediación laboral debido a que en esta última se proveen trabajadores, mientras que en la otra se busca cumplir con la prestación de un servicio integral. En tal sentido, en la tercerización se destaca la presencia de autonomía de los trabajadores en el desempeño de las labores con respecto a la empresa usuaria, lo cual también implica que, en la mayoría de los casos, sean las empresas tercerizadoras las que ostenten la titularidad de la propiedad de los equipos (como signo importante de autonomía empresarial).

Intermediación Laboral	Tercerización
Se busca provisionar de trabajadores a la empresa usuaria en actividades temporales, de alta especialización o complementarias.	Se presta un servicio integral.
Siempre se va a dar el destaque de personal para que desarrolle labores a	No en todos los casos se da el desplazamiento de trabajadores al centro

favor de la empresa usuaria.	de trabajo de la principal.
No se permite la intermediación de actividades permanentes principales o consustanciales al giro del negocio de la empresa usuaria.	Puede ser objeto de tercerización las actividades principales de la empresa que contrata el servicio. Lo relevante es la autonomía en la prestación.
<p>Jurídicamente, los trabajadores destacados a la sede de la empresa usuaria están subordinados a su empleador, vale decir, la empresa de intermediación; sin embargo, también tienen una relación de sujeción de facto respecto de la empresa cliente o usuaria ya que esta podría dirigir y organizar las labores en la medida en que se realizan directamente a su favor.</p> <p>En otras palabras el trabajador está sujeto a dos poderes, uno formal y otro material.</p>	Los trabajadores desplazados mantienen exclusiva subordinación con la empresa de tercerización. De identificarse lo contrario se reconocerá una relación laboral directa con la empresa principal.
En lo que se refiere a responsabilidad solidaria, las empresas usuarias están obligadas solidariamente al pago de derechos laborales de los trabajadores destacados, solamente en caso que la fianza otorgada por la empresa de intermediación laboral sea insuficiente.	La solidaridad impuesta a la empresa principal respecto de los beneficios de los trabajadores de la empresa de tercerización que han sido desplazados, opera de manera incondicional, es decir, dichos trabajadores pueden dirigirse indistintamente a su empleador o a la empresa principal para el cobro de sus derechos.

6.4. INTERMEDIACIÓN LABORAL

La Ley 27626 tiene como propósito regular la intermediación laboral no solo respecto a la actividad de las empresas y entidades que podrán intervenir en ella sino también, en forma clara e integral, los derechos de los trabajadores involucrados, así como sus limitaciones. La intermediación laboral es una figura que tiene como finalidad exclusiva la prestación de servicios por parte de una tercera persona *destacada* para que preste servicios temporales, complementarios o de alta especialización en otra empresa llamada *usuaria*; para tal efecto, la entidad intermediadora y la empresa usuaria suscriben un contrato de naturaleza civil denominado *Locación de Servicios*, no importando dicho destaque vínculo laboral con la empresa usuaria.

Asimismo, en la intermediación laboral se establece una relación jurídica en la que participan tres sujetos de derecho: una empresa usuaria, una empresa intermediaria y un trabajador destacado, determinándose una limitación de contratación a que se refiere el párrafo segundo del artículo 3° de la Ley 27626, que a la letra dice:

Artículo 3.- Supuestos de procedencia de la intermediación laboral

La intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria sólo procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización.

En ese sentido, toda trasgresión a los supuestos de intermediación laboral determina la existencia de una relación laboral entre los trabajadores destacados y la *empresa usuaria*. Por ende, y de conformidad con el artículo 3° de la Ley 27626, se juzgará la existencia de relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador destacado, en aquellos casos en que se haya pactado la intermediación de servicios que no se caracterice por ser temporal, complementaria o de alta especialización, y, por el contrario, corresponda a un servicio que implique una actividad principal y permanente de la empresa usuaria.

6.5. De los Hechos que requieren actuación probatoria:

La emisión de una sentencia como concreción de las diversas etapas del proceso que tiene por finalidad concreta el resolver un conflicto de intereses haciendo efectivo los derechos sustanciales de las partes, requiere del análisis de la actividad probatoria que debe orientarse desde los puntos controvertidos fijados, lo que para efectos del proceso laboral guiado bajo los alcances de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 (en adelante la NLPT) vienen a ser los hechos que requieren actuación probatoria en conformidad con el Inc. 3 del Art. 46° del marco normativo invocado, **en consecuencia se procederá a desarrollar los hechos que requieren actuación probatoria.**

6.5.1. Respecto a determinar si los contratos de trabajo suscritos por el demandante se han desnaturalizado desde su ingreso hasta la actualidad, de la revisión de los actuados se advierte, que el demandante solicita se declare la desnaturalización de todos sus contratos por servicios de terceros, suscritos con la empresa demandada desde su ingreso el 01 de enero de 1993 hasta la fecha, y se consideren como contratos de trabajo de duración indeterminada; sin embargo, de la revisión de los medios probatorios aportados por la parte accionante, se puede observar que el actor si bien es cierto acredita su vínculo laboral con la empresa demandada XXX S.A. mediante Constancias de Trabajo por determinados periodos, memorándums, Boletas de Atención, Boletas de Apelación, correos electrónicos, tomas fotográficas, entre otras documentales; también es cierto que el actor no ha cumplido con acreditar su vínculo laboral con las empresas tercerizadoras a partir del 01 de enero de 1993 hasta el 30 de setiembre del 2011, señaladas en su segundo fundamento de hecho que sustenta su demanda, por lo que no basta tan solo con señalarlo; quedando subsistente el vínculo laboral que mantiene con la empresa YYY a partir del 01 de octubre del 2011 a la fecha, corroborado con los Contratos de Trabajo obrante a fojas 301 al 318; por lo que sólo pasaremos a analizar si los contratos de trabajo suscritos por el demandante y la empresa YYY a partir del 01 de octubre del 2011 hasta la fecha de su cese han sido desnaturalizados.

6.5.2. Respecto a determinar si los contratos suscritos con la empresa YYY fueron de tercerización o no; analizado los autos, se tiene que el presente caso trata sobre una **Intermediación**, corroborándose lo dicho con los contratos de trabajo a plazo fijo por obra o servicio específico, específicamente en su cláusula Primera, obrante a fojas 301 al 318; asimismo, de la contestación de demanda formulada por el Apoderado Judicial de XXX S.A., se puede observar que el mismo hace referencia a la Intermediación Laboral, por lo que los contratos suscritos por el actor con la empresa YYY son de Intermediación.

6.5.3. Procede ahora a desarrollar el hecho que requiere actuación probatoria consistente en:

“Determinar si el demandante ha realizado una prestación de servicios de carácter laboral con la empresa XXX S.A.”

La intermediación laboral **tiene como finalidad exclusiva la prestación de servicios por parte de una tercera persona destacada para que preste servicios temporales, complementarios o de alta especialización en otra empresa llamada usuaria**; para tal efecto, la entidad intermediadora y la empresa usuaria suscriben un contrato de naturaleza civil denominado Locación de Servicios, no generando dicho destaque vínculo laboral con la empresa usuaria.

En tal sentido, la intermediación laboral establece una relación entre tres sujetos: una empresa usuaria, una empresa intermediaria y el trabajador destacado, es así, que el artículo 3° de la Ley 27626, plantea los supuestos de procedencia de la intermediación laboral, que son: **1) La existencia de supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización. Y 2) La no prestación de servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de la empresa usuaria por parte de los trabajadores destacados.** Por su parte el artículo 11° del mismo cuerpo legal, ha establecido a qué empresas se les denomina de servicios temporales, complementarios o especializados. **Siendo las primeras que contratan con usuarias para la colaboración temporal en el desarrollo de sus actividades**, a través del destaque de sus trabajadores para desarrollar labores bajo la dirección de la empresa usuaria correspondiendo contratos de naturaleza ocasional o suplencia; **las segundas se centran en destacar personal para el desarrollo de actividades accesorias o no vinculadas a su giro de negocios; y la tercera se centra en servicios de alta especialización para la empresa usuaria** en la cual no existe facultad de dirección por parte de la empresa usuaria.

Establecidas las tipologías de las empresas y los supuestos de procedencia de la intermediación laboral; **se convierte en infracción al marco normativo citado, aquellos casos en que se haya pactado la intermediación de servicios que no se caractericen por ser temporal, complementaria o de alta especialización, y que por el contrario corresponda a un servicio que implique una actividad principal y permanente de la empresa usuaria**, en aplicación a lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 27626; en base al cual es posible afirmar que ante el establecimiento de la infracción de los supuesto de intermediación se genera un vínculo directo de carácter laboral a plazo indeterminado entre la empresa usuaria y el trabajador que viene laborando por intermediación desde la fecha de inicio de la prestación de servicios, al amparo del principio de primacía de la realidad.

En el presente caso, **el demandante alega el supuesto de desarrollar en la realidad labores de naturaleza principal en forma permanente bajo el cargo de Analista de Atención al Cliente a pesar de haber sido destacada para realizar labores complementarias**; supuesto que de comprobarse, no puede existir en una relación jurídica sujeta a intermediación laboral, en atención al marco normativo citado en los anteriores numerales y el considerando undécimo de la Cas. Laboral N° 1695-2012 MOQUEGUA⁶

Con lo cual estando a las alegaciones dadas por las partes en audiencia de juzgamiento (precisadas en la parte expositiva de la presente), las mismas que deben ser la base de la decisión a tomar por primar sobre lo escrito en conformidad con el numeral 12.1 del Art. 12° de la NLPT, para efectos de determinar la correspondencia o no de la desnaturalización, materia de análisis, se debe de evaluar: **1) El cargo y las funciones que el demandante en la realidad tiene y ejerce dentro de la demandada XXX S.A., desde el 01 de octubre del 2011 hasta la actualidad, 2) La condición de principal o complementaria del cargo que el demandante ejerce en la realidad para la empresa usuaria XXX S.A., durante el periodo precisado y 3) La necesidad del cumplimiento de un requisito administrativo previo así como la incidencia de la condición de la codemandada YYY S.A. como empresa intermediadora debidamente registrada y reconocida por el Ministerio de Trabajo como capacitadora y pagadora de los beneficios**

laborales a favor del demandante. Los cuales se evaluarán en los numerales precedentes.

Con respecto al punto controvertido.- El demandante asegura que viene laborando para la demandada XXX S.A., en el cargo de Analista de Atención al Cliente, misma que es contradicha por la empresa demandada XXX S.A. quien asegura que mediante los contratos de intermediación laboral, se acredita que la emplazada y las Empresas: A.J.L, X.V.N, T.F.H, S.C. V.C LTD, SyG M S.A.C, COO P.A y YYY, celebraron un contrato con el objeto de que éstas últimas “destaquen a sus trabajadores para satisfacer las necesidades de servicios temporales (ocasionales o de suplencia); complementarios y especializados de LA USUARIA”, es decir, que las empresas referidas iban a destacar trabajadores a la Empresa emplazada, dichos contratos en su conjunto y conforme es de verse tienen como plazo de duración determinada.

- a) Se debe tener presente que bajo el principio de **PRIMACIA DE LA REALIDAD**⁷ aplicable a todo proceso laboral, la determinación del cargo y función que ejerce el demandante para la empresa usuaria debe de ser evaluado desde la perspectiva de la ejecución de los contratos y no desde el contenido de los mismos, **es decir se debe evaluar el cargo y las funciones que el demandante viene ejerciendo para la empresa usuaria, viendo la forma en que desarrolla su prestación laboral al amparo de los contratos de intermediación laboral que le hicieron laborar como destacada en la demandada XXX S.A. y no desde lo contenido en los contratos mencionados; con lo cual no está demás precisar que para el presente caso es irrelevante el constatar si los contratos de intermediación laboral cumplen o no con los requisitos establecidos para los contratos modales en los Arts. 72° y 73° del TUO del D. Supremo N° 003-97-TR.**
- b) Ahora bien, de la revisión de autos se tiene de las Boletas de Atención de folios 07 a 11, las Boletas de Apelación de folios 14 a 18 de autos, se advierte actor tenía el cargo de Analista de Atención al Cliente. **Documentos que en forma conjunta acreditan que el demandante en la realidad viene ejerciendo el cargo de Analista de Atención al Cliente desde la fecha (01/10/2011) como destacada para la empresa usuaria – la demandada XXX S.A.**

Siendo ello, se debe tener presente que la conceptualización de cargo principal y complementario se encuentra en el Decreto Supremo N° 008-2007-TR que modifica el Art. 1° del Decreto Supremo N° 003-2002-TR, en donde se menciona: “**Actividad Principal.-** Aquella actividad de la empresa usuaria que es consustancial al giro de negocio. Son actividad principal las diferentes etapas del proceso productivo de bienes y de prestación de servicios: exploración, explotación, transformación, producción, organización, administración, comercialización y en general toda actividad sin cuya ejecución se afectaría y/o interrumpiría el funcionamiento y desarrollo de la empresa. De otro lado la **Actividad Complementaria.-** Es aquella de carácter auxiliar, no vinculada a la actividad principal, y cuya ausencia o falta de ejecución no interrumpe la actividad empresarial, tal como las actividades de vigilancia, seguridad, reparaciones, mensajería externa y limpieza. La actividad complementaria no es indispensable para la continuidad y ejecución de la actividad principal de la empresa usuaria”; así como la Cas. Laboral N° 1695-2011 Moquegua⁷, en donde se precisa que las actividades principales se encuentran íntimamente relacionadas con el ciclo productivo tanto en su forma directa como indirecta, por lo que, no se puede atender al objeto social o las actividades usuales de la entidad usuaria *sino a la función que la unidad productiva cumple en el mercado.*

- a) En el presente caso, la empresa usuaria viene a ser XXX S.A., **cuya actividad como unidad de producción en el mercado viene a ser la Generación, Captación y Distribución de energía eléctrica, actividades que generan la necesidad de contar con un área de negocios dentro de las zonas donde realiza su actividad**, con la finalidad de que pueda controlar no solamente la comercialización del servicio que ofrecen sino también la de controlar y administrar los recaudos económicos que se generen dentro del área de su influencia, lo que se encuentra plasmado en las funciones generales y específicas del MOF del Servicio Eléctrico. Las propias funciones que realiza el demandante precisadas en el MOF citado⁸, materializados mediante las Boletas de Atención de folios 07 a 11 y las Boletas de Apelación de folios 14 a 18; **es necesario que se cuente con un Analista de Atención al Cliente** que pueda apoyar al Área de Atención a Clientela de la Unidad de Negocio de Huánuco. **Pudiéndose afirmar entonces que el cargo de Analista de Atención al Cliente que el demandante viene ocupando desde el 01/10/2011, consecuentemente dicho cargo y sus funciones tienen la condición de principal;** tanto más cuando el cargo mencionado se encuentra relacionado a las actividades de atención al cliente de Electrocentro dentro de la zona de su influencia de Huánuco y que el demandante viene desarrollando en forma ininterrumpida desde el 01 de octubre del 2011 hasta la actualidad, que a todas luces le hace un cargo de naturaleza permanente.
- b) El hecho de que la demandada XXX sea una empresa intermediadora, al tener un contrato de locación de servicios con su codemandada la empresa usuaria Electrocentro, así como el hecho que pagase los beneficios laborales y; **no enerva en absoluto la condición que en la realidad está bajo su calidad de trabajador ostenta frente a la empresa usuaria, precisado en los numerales precedentes**, dado que no se encuentra en controversia la condición de empresa intermediadora de la codemandada YYY , el contrato civil que ostenta esta con la demandada XXX S.A., ni mucho menos el cumplimiento o no de los beneficios sociales; **sino la real condición que tiene la demandante en la empresa usuaria y la posibilidad de la desnaturalización de su condición de trabajador por intermediación laboral a un trabajador con relación laboral directa a plazo indeterminado con respecto a la empresa usuaria – la demandada XXX S.A.**, que no se puede dilucidar con los puntos precisados precedentemente por no tener un nexo directo con dicha controversia, pero sí, con los puntos tomados en cuenta en los ítems precedentes.

En ese sentido, **se concluye que la relación de intermediación laboral entre el demandante y la empresa usuaria se ha desnaturalizado; consecuentemente se encuentra configurado la existencia de una relación laboral directa a plazo indeterminado entre la demandante y la empresa usuaria XXX S.A., desde que empezó a prestar servicios para esta desde el 01/10/2011 hasta la actualidad y en adelante**, al realizar esta última en la realidad labores de naturaleza principal y permanente dentro de la empresa mencionada, la cual se encuentra inmersa en la infracción establecida en el artículo 5° de la Ley N° 27626, no correspondiéndole entonces la aplicación de la figura jurídica de la intermediación laboral al existir un **FRAUDE** por parte de la empresa en mención y en perjuicio del actor, por infracción del supuesto de la no realización de labores principales y permanentes de la empresa usuaria por parte del trabajador destacado vía intermediación laboral. **Por lo que, corresponde amparar la demanda y declarar la desnaturalización respectiva así como la existencia de una relación laboral directa entre el demandante y la empresa usuaria – la demandada XXX S.A., desde el 01/10/2011 en adelante a plazo indeterminado regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, asimismo su**

respectiva incorporación a planillas con todos los beneficios y derechos laborales que le corresponde.

6.6. El Despido Arbitrario o Despido Incausado: Primacía de la Realidad

6.6.1. Luego del amplio análisis del presente caso, resulta pertinente precisar que una de sus pretensiones del demandante es la **REPOSICIÓN**, ciertamente el accionante alegó en un su petitorio por supuesto despido incausado; sin embargo, su pretensión principal es la desnaturalización de los contratos por servicios de terceros, con lo cual se ha encubierto realmente una relación laboral de plazo indeterminado, configurando en los hechos una relación laboral a plazo indeterminado, y concluyendo que se ha vulnerado su derecho del trabajador a un debido proceso, pues debió seguirse el trámite del artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR para el despido de un trabajador sujeto al Régimen Laboral de la Actividad Privada, en consecuencia podemos afirmar que el actor alegó en su demanda que se produjo un despido incausado, lo real y cierto es que fundamentó la existencia de un despido incausado, además en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad lo que sucedió en los hechos fue dicho despido, y estando a que se ha llegado a la conclusión de que **el demandante laboró para la demandada XXX S.A. como Analista de Atención al Cliente**, el mismo que como ya se ha ilustrado líneas arriba, siendo dichas labores de carácter permanente y propio de la entidad demandada, encontrándose por lo tanto dentro del régimen laboral de la actividad privada, regulada por el **Decreto Legislativo 728**, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En tal virtud para despedirlo la institución demandada debió haber expresado o señalado una causa justa que lo ameritara, en estricta aplicación del **artículo 22** del Decreto Supremo N° 003-97-TR *“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”*.

6.6.2. En ese sentido es pertinente desarrollar el despido que corresponde a las circunstancias del presente caso. El despido incausado es una nueva modalidad de despido, de creación del Tribunal Constitucional por las Sentencias N° **00976-2001-AA/TC** y **00206-2005-PA/TC**, tiene una naturaleza Constitucional (vulneración a un derecho constitucional), su finalidad es restitutoria (readmisión en el empleo) y tiene pertinencia con la “adecuada protección contra el despido” a que hace referencia el artículo 27° de la Constitución. En estricto, el Fundamento **15.b)** de la **STC N° 976-2001-AA/TC** señala: *“Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”* definición que es congruente con lo previsto en el artículo 22° del Decreto Supremo N° 03-97-TR. En el caso de autos, estando al punto anterior, al haberse desnaturalizado los contratos de trabajo suscritos del accionante su contrato se convirtió en un Contrato de Trabajo de plazo indeterminado, por lo que al haber alcanzado la estabilidad laboral y habiendo superado el período de prueba ampliamente, sólo procedía a ser despedido siguiendo el procedimiento de despido e invocando la causa justa de despido relacionadas a su conducta o capacidad, según lo prevé los artículos 23°, 24° y 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y no por retiro o culminación de la vigencia del contrato; máxime aún si con este proceder la demandada ha vulnerado el principio de continuidad laboral establecido a favor del trabajador, tal y conforme se tiene de la constatación policial obrante a fojas ciento setenta y dos, y lo

expresado por las partes en la audiencia de continuación de juzgamiento, ello en razón que laboro sin contrato⁹ el día 01 de febrero de 2017, y es a horas 14:10 de la tarde de ese mismo día se le impidió el ingreso a su centro de trabajo, siendo así, se concluye la concurrencia de un despido inconstitucional en la modalidad de despido incausado; en consecuencia, resulta amparable la pretensión de reposición del demandante.

6.6.3 Que, las demás pruebas analizadas conjuntamente y razonada de conformidad con el artículo 197° del Código Procesal Civil, en nada varían lo que se viene estableciendo por el contrario corroboran lo que se viene determinando prístinamente.

SEPTIMO: PRECISIÓN SOBRE EL PRINCIPIO DE ORALIDAD Y COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO:

El artículo 12° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo¹⁰ dispone la prevalencia de la oralidad en el nuevo esquema laboral, coligiéndose que parte del debido proceso y derecho de defensa consiste en el cumplimiento estricto de normas procedimentales que permitan a las partes debatir sus posiciones en igualdad de condiciones, además de sustentar en forma oral, los medios probatorios que fueran aportados en las etapas procesales correspondientes, es decir, la decisión final que adopte el juzgador se deberá a lo expresado por las partes en las audiencias correspondientes, y que dichos alegatos se encuentren debidamente acreditados por el caudal probatorio aportado por las partes, pudiendo ser, incluso, documental.

En relación al pago de los costos del proceso la demandada, **el artículo 14 de la Ley N° 29497**, Nueva Ley Procesal del Trabajo instituye que “La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar” en tanto que su **Sétima Disposición Complementaria** es clara al establecer que “En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”. Justamente el artículo 412 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral al fijar que “El reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración” reputa que la condena de su condena recae automáticamente en el vencido en juicio salvo exoneración motivada y adecuadamente justificada. En este proceso se ha constatado objetivamente la vulneración de los derechos invocados por la demandante y por ende la conducta lesiva de la emplazada que justifica la petición de tutela judicial efectiva para acceder a la restitución de su derecho conculcado, situación que, en el presente caso, le generó costos para accionar el presente proceso los cuales en aplicación de la Sétima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo deben ser asumidos por la demandada a modo de condena por su accionar lesivo. Respecto al pago de **costas** del proceso, se advierte que la parte demandante en la tramitación del proceso, ha realizado el pago de los aranceles judiciales, por lo que procede el pago de costas.

PRONUNCIAMIENTO

Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo N° 138° de la Constitución Política del Perú vigente:

SE RESUELVE:

1. **DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por **A.A.A.** contra **XXX S.A.** y la codemandada **YYY**, sobre Desnaturalización de Intermediación Laboral, en consecuencia,
2. **DECLARAR** Desnaturalizados los Contratos de Intermediación Laboral que vincularon al demandante con la demandada **XXX S.A.**, desde el **01 de octubre 2011** y la existencia de una relación laboral directa a plazo indeterminado entre las partes mencionadas, por el periodo citado.
3. Se **ORDENA** que la demandada **XXX S.A.**, **CUMPLA** con reponer al demandante **A.A.A** en el cargo que venía desempeñando antes de su cese o en otro similar de igual categoría o nivel, mediante un contrato a plazo indeterminado regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, asimismo se incorpore a planillas con todos los beneficios y derechos laborales que le corresponde.
4. **PROCEDENTE** la condena en costos y costas y exonérese de las mismas a la codemandada **YYY** .
5. **NOTIFIQUESE** de acuerdo a Ley.

SENTENCIA DE VISTA

SALA CIVIL - SEDE CENTRAL

EXPEDIENTE : 00806-2016-0-1201-JR-LA-01

MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO

RELATOR : R.T.T

DEMANDADO : EMPRESA XXX

SA ,

EMPRESA YYY

DEMANDANTE : A.A.A

Resolución Número:27

Huánuco, treinta y uno de octubre Del año
dos mil (diecisiete)

VISTOS: En Audiencia Pública, y puesto los autos a
Despacho; y

5 ASUNTO:

Viene en grado de apelación, **la Sentencia N° 52-2017**, contenida en la Resolución N° 20 de fecha 10 de julio de 2017, obrante de fojas 422 a 251, integrada con la resolución N° 22, de fojas 459 a 460, que resuelve:

- **DECLARAR INFUNDADA** la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado, deducida por la parte demandada.
- **DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por **A.A.A.** contra **XXX S.A.** y la codemandada **YYY**, sobre Desnaturalización de Intermediación Laboral, en consecuencia,
- **DECLARAR** Desnaturalizados los Contratos de Intermediación Laboral que vincularon al demandante con la demandada **XXX S.A.**, desde el **01 de octubre 2011** y la existencia de una relación laboral directa a plazo indeterminado entre las partes mencionadas, por el periodo citado.
- Se **ORDENA** que la demandada **XXX S.A.**, **CUMPLA** con reponer al demandante

A.A.A en el cargo que venía desempeñando antes de su cese o en otro similar de igual categoría o nivel, mediante un contrato a plazo indeterminado regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, asimismo se incorpore a planillas con todos los beneficios y derechos laborales que le corresponde.

- **PROCEDENTE** la condena en costos y costas y exonérese de las mismas a la codemandada YYY.
- **NOTIFIQUESE** de acuerdo a Ley.

6 FUNDAMENTOS DE RECURSO DE APELACIÓN:

1. A.A.A., Apoderado judicial de XXX S.A. mediante escrito de fojas 474 al 485 interpone recurso de apelación contra la citada sentencia, argumentando lo siguiente:

El demandante ha sido trabajador de las empresas Tercerizadoras de Servicios, siempre ha estado registrado en el Libro de Planillas de dichas empresas, quienes le han pagado las remuneraciones que le correspondía, así como los beneficios de ley, tal como lo habría señalado en su demanda, con los que se acreditaría que XXX S.A. no ha sido empleador del actor y por ende, no tendría legitimidad para ser demandado o ser parte en este proceso.

- Que, en el presente caso no se puede aplicar la primacía de la realidad, puesto que el demandante no realizaría labores de actividad principal, máxime si se tiene en cuenta que dicha persona tiene profesión de Abogado y la actividad principal de XXX S.A. es de distribución de energía eléctrica, por ende, se requeriría de un profesional en la materia y esta actividad principal jamás podría ser ocupada por un profesional de la Abogacía.
- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley que regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, Ley N° 27626, para que surtan sus efectos las infracciones a los supuestos de intermediación laboral, éstas deben ser debidamente comprobadas en un procedimiento inspectivo instaurada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, debe determinar que, por infracción, el trabajador, desde el inicio de la prestación de los servicios habría tenido contrato con la empresa usuraria; y no obstante al mandato legal, que las infracciones, deben ser debidamente comprobadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, no ha sido cumplida por el actor, para la presentación de la demanda de

desnaturalización de la intermediación laboral.

- El contrato de trabajo suscrito por el demandante y YYY S.A. fue renovado hasta la fecha que el demandante se negó a firmar su renovación.
 - No se ha valorado el documento presentado por la Empresa XXX S.A. en donde se indican condiciones del Contrato de Intermediación Laboral con el demandante, documento que no ha sido materia de impugnación.
 - El Juzgado no ha tenido en cuenta el Precedente Vinculante emitido por el Tribunal Constitucional, en el Exp. N° 05057-2013-PA/TC JUNIN, Caso Huasco
 - Huasco.
2. La demandada YYY S.A., mediante escrito de fojas 496 al 506, interpone recurso de apelación contra la sentencia antes citada, sustentando concretamente lo siguiente:
- No se ha realizado una debida valoración de los medios de prueba, además de no haberse analizado correctamente el puesto de labores con las que contaba el demandante.
 - Que, la labor realizada por el demandante fue complementaria en relación a las funciones de XXX y, previstas para un servicio específico y una labor determinada a plazo fijo.
3. El demandante A.A.A, mediante escrito de fojas 548 al 552, interpone recurso de apelación con la sentencia antes citada en el extremo que declara desnaturalizados los contratos de intermediación laboral solo desde el 01 de octubre del 2011; con el sustento principal que, ha aportado diversos documentos que son indicios razonables que acreditan la relación laboral entre el recurrente y la empresa XXX S.A. con la cual ha demostrado la prestación de servicios, realizado labores principales ello de manera permanente desde la fecha de su ingreso del 01 de enero de 1993 hasta la fecha de su despido, consistente en las constancias de trabajo, carne de trabajo, boletas de atención, correos electrónicos y sobre todo la propia declaración del representante legal de la empresa demandada, la cuales no habrían sido valoradas.

7 CONSIDERADOS

- d) El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente, de conformidad a lo previsto en el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria a la presente; disposición acorde con el principio de doble instancia normado en el artículo X del Título Preliminar del acotado Código Adjetivo, el artículo 32° de la Nueva Ley Procesal Laboral Ley N° 29497, así como con el principio de la instancia plural regulado por el inciso 6) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado.
- e) En efecto, mediante escrito de fojas 41 al 52, A.A.A interpone demanda de Desnaturalización de Contrato de Trabajo, ampliada mediante escrito de fojas 204 al 210, contra la Empresa XXX S.A. y a fin de que se declare la desnaturalización de todos sus contratos por servicios de terceros, suscritos con la empresa XXX S.A. desde su ingreso al trabajo el 01 de enero de 1993 hasta la fecha, y se consideren como contratos de trabajo de duración indeterminados, y se le incorpore a planillas como trabajador con contrato a plazo indeterminado con todos los beneficios y derechos laborales, además el pago de costas y costos, con el sustento principal que en virtud de los contratos de tercerización suscritos, ha sido desplazado para laborar directamente para la Empresa XXX S.A. desde su ingreso 01 de enero de 1993 hasta la fecha, habiendo realizado labores propias de la Empresa demandada, con logística y materiales proporcionados por la propia demandada, con la cual se acreditaría la desnaturalización de los contratos de tercerización suscritos con la emplazada, por el principio de primacía de la realidad.

Respecto a la Excepción de Falta de Legitimidad para Obrar del demandado XXX S.A.

- f) La demandada XXX S.A, mediante escrito de fojas 83 al 90, deduce excepción de falta de legitimidad para obrar del demandando, alegando que el demandante ha sido trabajador de las empresas tercerizadoras de servicios, siempre ha estado registrado en el libro de planillas de dichas empresas, tal como lo afirmarían el actor en su escrito de demanda, por tanto esta acreditado que no es empleador del actor

y por ende, no tiene legitimidad para ser demandado o ser parte en el proceso.

g) Ahora bien, las excepciones -en su acepción procesal- son título o motivo que como medio de defensa, contradicción o repulsa, alega el demandado para excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor¹. En sede nacional, Ferrero refería “(...) la excepción como instituto procesal, se opone a la demanda, en cuanto esta pretende una acción que no existe, un acción susceptible de ser extinguida o una acción que es infundada en virtud de un derecho que no debe de ser amparado; o simplemente a la sustanciación del proceso (...) genéricamente excepción es toda defensa impugnatoria de la prosperidad de la demanda o de la sustanciación del proceso”². Mientras que Monroy definió las excepciones como “instituto procesal a través del cual el emplazado ejerce su derecho de defensa denunciando la existencia de una relación jurídica procesal invalida por omisión o defecto en algún presupuesto procesal, o, el impedimento de pronunciarse sobre el fondo de la controversia por omisión o defecto en una condición de la acción”

h) Lo que permite concluir que las excepciones, son defensas de forma que deduce la parte emplazada con la demanda o la reconvención, denunciando la omisión o insuficiencia de los presupuestos procesales (competencia, capacidad procesal de las partes, requisitos de la demanda) o de las condiciones para el ejercicio válido de la acción (legitimidad e interés para obrar), que puedan hacer o hacen nulo el proceso, siendo su finalidad la de lograr la paralización momentánea o extinción definitiva de la relación jurídica procesal⁴. Es decir, se tiene que la excepción es el poder jurídico que tiene el demandado para extinguir la acción o el derecho del demandante.

- i) Recogiendo esta institución, el Código Procesal Civil en su artículo 446° de aplicación supletoria al presente caso, ha descrito cuales son aquellas excepciones que pueden ser propuestas por el demandado; siendo que en su numeral 6), se regula la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante o demandado, con la cual se *“plantea la imposibilidad de que exista un pronunciamiento válido sobre el fondo por no haber coincidencia entre las partes que conforman la relación jurídico sustantiva y las que integran la relación jurídico procesal; esto es: a) Que, el demandante no sea titular de la pretensión que se está intentando, o en todo caso no sea el único; o b) Que la pretensión intentada contra el demandado sea completamente ajena a éste, o que no fuera el único a ser emplazado”*⁵.
- j) En consecuencia, cuando el Juez examina si el demandado tiene o no legitimidad para obrar, debe verificar si existe esa relación formal de correspondencia; o, en la otra acepción, si es la persona habilitada para poder responder la pretensión. Por tanto, en general, al resolver una excepción de falta de legitimidad para obrar no se debe juzgar la justicia de la pretensión ni el fondo de la litis, ni mucho menos si el demandado es la persona titular del derecho discutido en la relación sustantiva controvertida, ya que estos aspectos de la pretensión deben ser objeto de pronunciamiento en la sentencia, mediante el respectivo juicio y luego de haberse desarrollado una suficiente actividad probatoria en el expediente principal.
- k) Que, en ese sentido, cuando la A quo desampara la excepción de falta de legitimidad para obrar de la parte demandada, deducida por XXX S.A, bajo el argumento de que *la demanda laboral se encuentra dirigida contra la excepcionante Empresa XXX S.A., por ser el lugar donde laboraba el demandante a través de un contrato de tercerización suscrito por XXX con la Empresa YYY, en el puesto de Atención a la clientela y Reclamos de los usuarios de XXX , hecho que ha sido negado por la excepcionante; siendo que la pretensión demandada, debe ser dilucidada al resolverse el fondo de la pretensión demandada y no en este estadio procesal*; arriba a una conclusión coherente con la tramitación del presente proceso, toda vez que está evitando juzgar aspectos de fondo de la litis, y que pese al razonamiento expuesto por la Juez de la causa, el recurso de apelación interpuesto se limita a reproducir íntegramente los argumentos utilizados al proponer la excepción bajo la premisa que no se han tenido en cuenta los mismos, mas no indica de qué manera tal razonamiento

se encuentra errada fáctica o jurídicamente; por lo que corresponde confirmar la recurrida en dicho extremo al no haberse enervado su contenido.

Respecto a la Sentencia

- l) Conforme dispone en el artículo 23°.1 de la Ley Número 29497, Ley Procesal de Trabajo, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quienes los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se disponga otras adicionales. Que, por parte del artículo 23.2 de la Ley acotada establece que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.
- m) Conforme se desprende de los recursos de apelación de las demandadas y del demandante, la controversia se centra principalmente en dilucidar: **a) Que si el accionante ha mantenido **vínculo laboral con la demandada Empresa XXX S.A. o con la empresa YYY** , y b) Si se ha desnaturalizado la intermediación laboral por la cual el demandante fue destacado por la empresa YYY, para laborar en la usuaria XXX S.A. y si en virtud de ello el demandante mantuvo una relación laboral de naturaleza indeterminada con XXX S.A. y, c) Si la desnaturalización de los contratos de intermitencia laboral que vincularon al demandante con la demandada XXX S.A. desde el 01 de enero de 1993.**

De la revisión de los actuados se desprende que no existe controversia en que el accionante ha laborado en la Empresa XXX S.A. y que esa labor lo habría efectuado a través de empresas de intermediación laboral, siendo así, de acuerdo a la carga de la prueba se tiene que, con los Contratos de Trabajo a plazo fijo por obra o servicio específico, de fojas 301 al 318, las boletas de pago de fojas 319 al 365, que el accionante ha laborado en la Empresa XXX S.A. destacado por empresa de Intermediación Laboral YYY S.A. realizando labores de orientador de atención al cliente; desde el 01 de octubre del 2011; sin embargo, conforme se desprende de la Constancia de Trabajo de fojas tres, expedido por el Jefe de la Unidad de Negocios - Huánuco XXX S.A., con fecha 17 de marzo del 2009, está acreditado que el accionante, ingreso a laborar desde el 01 de enero de 1993 como Responsable en el Área de Atención al Cliente y como

- n) conductor en la Unidad de Negocios Huánuco, no así como señala la A quo, que

estaría acreditado el vínculo desde octubre del 2011; asimismo, con las instrumentales de fojas 02, 04 al 36 y del 228 al 247, **el accionante laboró bajo subordinación de la empresa usuaria XXX S.A** , mas no así de las empresas que lo contrató, siendo el contrato sólo una formalidad, por lo que se concluye que el verdadero empleador del accionante desde un inicio fue XXX S.A.

o) Respecto al trabajo realizado por el accionante en XXX S.A. a través de una empresa de Intermediación Laboral, cabe precisar que conforme al criterio de la A quo, la cual comparte este Colegiado, la demandada XXX S.A. tiene **como unidad de producción en el mercado, es la generación, captación y distribución de energía eléctrica, actividades que generan la necesidad de contar con un área de negocios dentro de las zonas donde realiza su actividad**, con la finalidad de que pueda controlar no solamente la comercialización del servicio que ofrecen sino también la de controlar y administrar los recaudos económicos que se generen dentro del área de su influencia, lo que se encuentra plasmado en las funciones generales y específicas del MOF del Servicio Eléctrico. Las propias funciones que realiza el demandante precisadas en el MOF citado⁶; **es necesario que se cuente con un Analista de Atención al Cliente** que pueda apoyar al Área de Atención a Clientela de la Unidad de Negocio de Huánuco; por tanto, dicha función desarrollada por el demandante, conforme se encuentra acreditada en autos, tiene la condición principal, es decir, tiene relación con la actividad principal que desarrolla la empresa usuaria. En consecuencia, se encuentra plenamente acreditado que el actor laboró para la empresa XXX S.A. a través de una Intermediación Laboral efectuando labores propias y de carácter permanente de la empresa usuaria, por lo que se habrían desnaturalizado el

contrato de Intermediación Laboral, ya que éste sólo procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización y los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa, por lo que, en efecto, se verifica que se ***transgredió los supuestos de intermediación laboral precisados en el artículo 3° de la Ley 27626, que prohíbe el destaque del trabajador para desarrollar labores de carácter permanente propias de la actividad principal de la empresa usuaria, Empresa XXX S.A.***

- p) El Tribunal Constitucional en la Sentencia expedida en el Expediente número 02988-2009-PA/TC- LIMA, de fecha siete de noviembre de dos mil once, seguido por S. F. H contra el Centro de Formación en Turismo (CENFOTUR), en sus fundamentos 7, 8 y 9, ha precisado lo siguiente:

“7. En efecto, la Ley número 27626, en su artículo 3° establece los supuestos de procedencia de la intermediación laboral, disponiendo que: “La intermediación Laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria sólo procede cuando medie supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización. Los trabajadores destacados a una empresa usuaria no puede prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa”.

“8. En ese sentido, queda acreditado en autos que la recurrente no ejerció actividades distintas a las habituales en Centofur, pues realizó labores de carácter permanente como asistente o encargado de la biblioteca, cargo que forma parte de la Oficina de Servicios Estudiantiles conforme a lo dispuesto en la Resolución Suprema N° 014-2002-ITINCI (...).

“9 En consecuencia, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se concluye que la demandante tenía con Centofur una relación laboral de naturaleza indeterminada y cualquier decisión de empleador de darla por

concluida sólo podía sustentarse en una causa justa establecida en la ley y debidamente comprobada, de lo contrario se configuraría un despido arbitrario, como ha sucedido en el caso de autos, por lo que, al demanda debe estimarse.”

- q) En atención a lo establecido en los considerandos precedentes, la demandada Empresa XXX S.A. al contratar al actor a través de una empresa de intermediación laboral para desarrollar una actividad permanente relacionado con su giro principal, ha transgredido lo normado por el artículo 3° de la Ley 27626, que prohíbe el destaque de un trabajador contratado por una empresa intermediaria a una empresa usuaria para prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa usuaria (XXX S.A.), consecuentemente se ha desnaturalizado el contrato laboral que ha venido efectuando, por lo que en aplicación del principio de primacía de la realidad, se determina que la prestación de los servicios del accionante que ha tenido contrato de trabajo con una empresa intermediaria **debe entenderse como un contrato de trabajo con la empresa usuaria.**
- r) En cuanto a la aplicación del principio de primacía de la realidad, alegado por la empresa demandada a través de su recurso de apelación, cabe precisar que en el derecho laboral debe primar el Principio de Primacía de la Realidad, que informa que en materia laboral lo que ocurra en la práctica es más importante que lo que las partes hayan pactado en documento, por lo que el Juez una vez verificado la Infracción a los supuestos de intermediación laboral que se establece en el artículo 3° de la Ley 27626 tiene facultad para aplicar el principio de primacía de la realidad,

no siendo requisito indispensable que la citada infracción sea comprobada por la Autoridad Administrativa de Trabajo en un procedimiento inspectivo.

- s) En cuanto al argumento del demandado XXX S.A. que no ha tenido en cuenta el Precedente Vinculante emitido por el Tribunal Constitucional, en el Exp. N° 05057-2013-PA/TC JUNIN, Caso Huasco Huasco; al respecto cabe señalar que el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Exp. N° 6681-2013-PA/TC se aparta de su propio precedente, precisando que lo que buscó proteger con el precedente Huatuco es la carrera administrativa. Asimismo ha reconocido que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente realiza carrera administrativa, y que sólo este último grupo corresponde aplicar las reglas del precedente Huatuco⁷. Razones por las cuales corresponde confirmar la recurrida en el extremo que declara fundada la demanda.
- t) Respecto a los argumentos impugnatorios de la parte demandante, que no se ha tenido en cuenta que viene laborando para la demandada Empresa XXX S.A. desde enero de 1993 hasta la fecha de su despido; corresponde precisar que en el considerando once de la presente resolución se ha determinado, en base a los medios probatorios que obran en autos, que se encuentra acreditado que el actor ha ingresado a laborar para la demandada el 01 de enero del 1993, por tanto desde dicha fecha hasta de su despido ha tenido vínculo laboral con la demanda, al haber prestado sus servicios de forma personal, bajo subordinada y a cambio de una remuneración, y en aplicación al principio de la primacía de la realidad, debe declararse la desnaturalización de sus contratos que lo vinculan con la demandada, desde enero de 1993, y la existencia de una relación laboral directa a plazo indeterminado, por tanto, en dicho extremo de la sentencia debe revocarse.

Por estas consideraciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley Orgánica del Poder Judicial,

CONFIRMARON EN PARTE: La **Sentencia N° 52-2017**, contenida en la Resolución N° 20 de fecha 10 de julio de 2017, obrante de fojas 422 a 251, integrada con la resolución N° 22, de fojas 459 a 460, que resuelve:

7.1. DECLARAR INFUNDADA la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado, deducida por la parte demandada.

7.2. DECLARAR FUNDADA la demanda interpuesta por **A.A.A** contra **XXX S.A.** y la codemandada **YYY** , sobre Desnaturalización de Intermediación Laboral, en consecuencia,

7.3. DECLARAR Desnaturalizados los Contratos de Intermediación Laboral que vincularon al demandante con la demandada **XXX S.A.**, desde el **01 de octubre 2011** y la existencia de una relación laboral directa a plazo indeterminado entre las partes mencionadas, por el periodo citado.

Se **ORDENA** que la demandada **XXX S.A.**, **CUMPLA** con reponer al demandante **A.A.A** en el cargo que venía desempeñando antes de su cese o en otro similar de igual categoría o nivel, mediante un contrato a plazo indeterminado regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, asimismo se incorpore a planillas con todos los beneficios y derechos laborales que le corresponde.

7.4. PROCEDENTE la condena en costos y costas y exonérese de las mismas a la codemandada **YYY**.

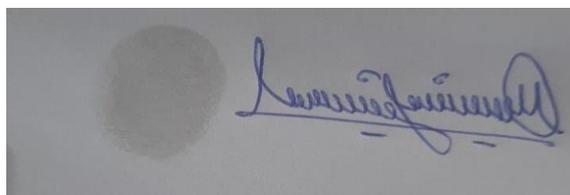
7.5. NOTIFIQUESE de acuerdo a Ley.

REVOCARON: En el extremo que **DECLARA** Desnaturalizados los Contratos de Intermediación Laboral que vincularon al demandante con la demandada **XXX S.A.**, desde el **01 de octubre 2011** y la existencia de una relación laboral directa a plazo indeterminado entre las partes mencionadas, por el periodo citado; **Y REFORMANDOLA, DECLARARON:** Desnaturalizados los Contratos de Intermediación Laboral que vincularon al demandante con la demandada **XXX S.A.**, desde 01 de enero del **1993** y la existencia de una relación laboral directa a plazo indeterminado entre las partes mencionadas; y los **DEVOLVIERON**.

ANEXO 3. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: **CARACTERIZACION DEL PROCESO DE DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRBAJO DEL EXPEDIENTE N°00806-2016-5-1201- JR-LA-01, DISTRITO JFUDICIAL DE HÚANUCO-2020** declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpro con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*

Huánuco 18 de noviembre del 2020



MARIA ISABEL JAVIER ALMINCO
48806171175
DNI N°747462

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

52%

★ repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo