

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO**



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

“Desnaturalización de Contrato e Indemnización por despido arbitrario por incumplimiento de procedimiento laboral recaído en el expediente 29449-2018-0-1801-JR-LA-04”.

**AUTOR:**

Bach. Machado Sandoval, Edgard Alexander

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:  
ABOGADO**

**ASESOR:**

Abg. Castillo Figueroa, Carlos Francisco

ORCID: 0009-0009-6953-651X

DNI: 09530087

**LIMA- PERÚ**

**2026**

## INFORME DE SIMILITUD

INFORME DE SIMILITUDNº042-2026-UPCI-FDCP-REHO-T

**A** : MG. HERMOZA OCHANTE RUBEN EDGAR  
Decano (e) de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

**DE** : MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR  
Docente Operador del Programa Turnitin

**ASUNTO** : Informe de evaluación de Similitud de Trabajo de Suficiencia Profesional:  
**BACHILLER MACHADO SANDOVAL, EDGARD ALEXANDER**

**FECHA** : Lima, 30 de abril de 2026.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado el Trabajo de Suficiencia Profesional titulada: **“DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO E INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO POR INCUMPLIMIENTO DE PROCEDIMIENTO LABORAL RECAÍDO EN EL EXPEDIENTE 29449-2018-0-1801-JR-LA-04”**, presentado por el Bachiller **MACHADO SANDOVAL, EDGARD ALEXANDER**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que el Trabajo de Suficiencia Profesional en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 8%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, el Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,

  
.....  
**MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**  
Universidad Peruana de Ciencias e Informática  
Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:

\*Resultado de similitud

## DEDICATORIA

A mi hermano el Dr. Rolando Alfredo Machado Sandoval por haberme inspirado y aconsejado a administrar la justicia mediante esta noble profesión y con ella salir adelante en todo lo que me proponga.

## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana de Ciencias e Informática por que a través de sus docentes me brindó conocimientos y experiencias no solo jurídicas sino también de vida.

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

**Nombres: EDGARD ALEXANDER**

**Apellidos: MACHADO SANDOVAL**

**DNI: 10193360**

**Código: 1401000468**

Declaro que, soy el autor del trabajo realizado y que es la versión final que he entregado a la oficina del Decanato de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

Asimismo, declaro que he citado debidamente las palabras o ideas de otros autores, refiriendo expresamente el nombre de la obra y página o páginas que me sirvieron de fuente.

## INDICE

CARATULA.....	1
INFORME DE SIMILITUD .....	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	5
INDICE.....	6
INTRODUCCIÓN .....	7
CAPITULO I.- Planificación Del Trabajo De Suficiencia Profesional .....	10
1.1.El Título .....	10
1.2.Realidad Problemática. ....	10
1.3.El Objetivo Del Trabajo .....	12
1.4.La Justificación.....	13
CAPITULO II.- Marco Teórico.....	15
2.1.Antecedentes De La Investigación .....	15
2.2.Bases Teóricas.....	27
Concepto de Terminos:.....	34
Definición De Términos:.....	35
CAPITULO III.- Desarrollo De Actividades Programadas .....	36
3.1.Tipo De Investigación.....	36
3.2.Diseño De La Investigación.....	36
3.3.Técnicas Para La Recolección De Información.....	37
3.4.Procesamiento Y Análisis De La Información. ....	38
CAPITULO IV.- Resultados Obtenidos.....	39
Análisis Del Caso Práctico. ....	39
CONCLUSIONES .....	46
RECOMENDACIONES .....	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	48
ANEXOS .....	50
Anexo 1: Evidencia de Similitud Digital .....	50
Anexo 2: Autorización de Publicación en Repositorio .....	54

## INTRODUCCIÓN

*"El Derecho del Trabajo no nace para igualar a los iguales, sino para proteger a la parte débil. Su ingreso a la Constitución no es un privilegio, sino el reconocimiento de que la libertad de contrato no existe si una de las partes tiene hambre."* — Javier Neves Mujica

El presente Informe de Suficiencia Profesional efectúa una evaluación exhaustiva, con un enfoque analítico y normativo, del Expediente N° 29449-2018-0-1801-JR-LA-04. El proceso en cuestión deriva de la demanda laboral interpuesta por Stefany Andrea Osnayo Jacinto en contra de la compañía Cantella S.A.C. La investigación se estructura sobre dos pilares jurídicos esenciales: la desnaturalización de la contratación temporal y la correspondiente indemnización por despido arbitrario. Para tal efecto, se examina el desarrollo del proceso judicial, priorizando el análisis de los fundamentos jurídicos vertidos en las resoluciones de primera y segunda instancia, bajo la óptica de la legislación laboral peruana y la jurisprudencia vinculante actual.

La pretensión principal de la demandante se orienta al reconocimiento de la desnaturalización de su vínculo contractual y, por consiguiente, al pago de un resarcimiento por despido arbitrario ascendente a S/ 93,958.22. La accionante sostiene que la terminación de su nexo laboral fue ilícita, pues la empresa utilizó la figura del "vencimiento de contrato" para encubrir un despido injustificado.

El núcleo de la controversia reside en la invalidez del título contractual, ya que la trabajadora mantuvo una relación de subordinación ininterrumpida desde el 21 de diciembre de 2013 hasta el 30 de noviembre de 2018. Durante este lapso de casi cinco años, la actora ejerció funciones permanentes como médico ocupacional, operando inicialmente bajo un esquema de locación de servicios que vulneraba el principio de primacía de la realidad.

La trayectoria de la trabajadora con la empleada se dividió formalmente en dos periodos, los cuales, en la práctica, constituyeron una sola unidad laboral:

- Periodo de Autonomía Aparente (2013-2016): La prestación inició en diciembre de 2013 mediante contratos civiles de locación de servicios. A pesar de emitir recibos por honorarios, la continuidad y la naturaleza de sus labores como médico ocupacional confirmaban la existencia de una relación laboral típica.
- Periodo de Contratación Modal (2016-2018): En mayo de 2016, la relación mutó formalmente a un contrato sujeto a modalidad por "inicio o incremento de actividad". Bajo este esquema, y con un sueldo de S/ 5,518.00, la actora continuó desempeñando exactamente las mismas funciones, lo que evidencia la falta de una causa objetiva real para la temporalidad.

El nexo laboral se disolvió de forma unilateral el 30 de noviembre de 2018. Mediante carta notarial, la empresa comunicó la decisión de no renovar el contrato sin invocar causa justa alguna. Ante este escenario, la actora procedió con las siguientes diligencias:

1. Constatación Policial: El 1 de diciembre de 2018, ante el impedimento de ingreso a su centro de labores, se certificó el despido de hecho mediante acta policial.
2. Inspección de SUNAFIL: En diciembre de 2018, la autoridad inspectiva intervino, logrando que la empresa exhibiera la liquidación de beneficios sociales el 7 de diciembre.
3. Observaciones a la Liquidación: La propuesta económica de la empresa fue deficiente, pues no solo omitía la indemnización por despido, sino que desconocía la antigüedad laboral acumulada entre 2013 y 2016.

La problemática de los despidos injustificados en el Perú es crítica; solo en 2020, el MTPE registró más de 17,000 denuncias de esta índole. Esta cifra subraya la importancia de que las empresas sigan rigurosamente los protocolos legales para evitar sanciones económicas y contingencias judiciales.

En conclusión, el respeto a las formalidades en la extinción del vínculo laboral no es solo un imperativo legal, sino una garantía de gestión ética. El análisis de

este expediente demuestra que la desnaturalización de contratos es una herramienta de fraude a la ley que debe ser combatida mediante la aplicación integral del bloque de constitucionalidad y la jurisprudencia laboral vigente para proteger los derechos fundamentales del trabajador.

## CAPITULO I.- Planificación Del Trabajo De Suficiencia Profesional

### 1.1. El Título

La selección de la materia de estudio responde a la recurrente inobservancia de los protocolos legales y la transgresión de la normativa sociolaboral en el contexto nacional. En virtud de ello, el presente Trabajo de Suficiencia Profesional se denomina: "desnaturalización de contrato e indemnización por despido arbitrario por incumplimiento de procedimiento laboral recaído en el expediente 29449-2018-0-1801-JR-LA-04".

Esta investigación se propone examinar la relevancia del cumplimiento normativo en la contratación laboral y el derecho fundamental a percibir una indemnización ante el cese arbitrario, entendida esta última como el mecanismo de reparación integral frente al perjuicio patrimonial y moral sufrido por el trabajador, conforme a los principios que rigen nuestro sistema jurídico.

### 1.2. Realidad Problemática.

En la actualidad, el incremento de la desnaturalización contractual y la incidencia de despidos incausados no solo representan un pasivo económico crítico para el sector empresarial, sino que vulneran de manera directa la

estabilidad y el bienestar socioeconómico de la clase trabajadora. Ante este escenario, emerge una cuestión fundamental para el análisis jurídico: ¿responde la inobservancia normativa a un desconocimiento técnico de los protocolos laborales o a una decisión deliberada de incumplimiento por parte del empleador?

Para dilucidar esta interrogante, es preciso recurrir a la integración de la norma, la doctrina especializada y los precedentes jurisprudenciales. Estas fuentes establecen los presupuestos básicos que deben guiar la facultad directiva del empleador, ofreciendo una hoja de ruta procedimental ante cualquier decisión que afecte el vínculo laboral. Es imperativo recordar que, si bien el Estado fomenta la inversión y la creación de empleo, el mandato constitucional impone la protección del trabajo como un derecho fundamental, entendiéndolo como el soporte indispensable para la dignidad, la salud y el sustento del núcleo familiar.

Dentro del marco constitucional peruano, el Estado ejerce una función tutelar sobre el derecho al trabajo, orientada a preservar el equilibrio y la paz en el vínculo entre empleadores y subordinados. Sin embargo, persisten coyunturas en las que el trabajador sufre una afectación injustificada de sus facultades laborales, derivando frecuentemente en la figura del despido arbitrario. Esta transgresión no solo rompe la continuidad del empleo sin causa legal, sino que activa los mecanismos de reparación previstos en la normativa sociolaboral vigente.

Bajo la doctrina establecida en el Expediente N° 3146-2012-PA, se determina que las pretensiones por cese arbitrario suelen sustentarse en la ineficacia de la contratación modal a través del Principio de Primacía de la Realidad. Este postulado fundamental dicta que la verdad de los hechos se impone sobre cualquier formalidad o apariencia documental de carácter civil que intente disfrazar un vínculo laboral genuino (configurándose un fraude a la ley).

Al quedar acreditado que el nexo jurídico entre las partes fue de naturaleza laboral y no civil, la extinción del contrato solo resultaba lícita si se fundaba

en una falta grave debidamente comprobada. Por lo tanto, si la entidad empleada procedió al cese del trabajador sin invocar una causa justa vinculada a su conducta o aptitud profesional, se produce una transgresión directa al derecho constitucional al trabajo, tipificando así un despido arbitrario que amerita la tutela jurisdiccional.

La litigiosidad laboral en el Perú suele ser un reflejo directo de la inobservancia de las garantías mínimas del trabajador. Según Valdez (2007), la configuración de la desnaturalización contractual y el derecho a un resarcimiento por cese arbitrario tienen como punto de partida la existencia de una relación laboral (ya sea mediante un acuerdo formal o por la vía de los hechos). Este vínculo jurídico compele a los sujetos intervinientes a ajustar su comportamiento a lo estipulado, siempre bajo el respeto irrestricto del marco normativo y los preceptos constitucionales imperantes.

Según la perspectiva de Mantero (2008), la responsabilidad derivada del nexo laboral posee una esencia estrictamente contractual. El autor sostiene que el contrato de trabajo es una fuente generadora de deberes que pueden clasificarse en dos categorías:

1. Deberes Expresos: Aquellos pactados de forma directa por los sujetos de la relación, estableciendo las condiciones específicas para la prestación del servicio.
2. Deberes Implícitos: Constituyen la mayor parte de las obligaciones y no requieren de una formalización escrita para ser exigibles.

Este fenómeno responde a que la relación laboral es, en su raíz, consensual. Sin embargo, su característica más distintiva es la fuerte impronta legal, lo que implica que la mayoría de los derechos y deberes no emanan de la voluntad de las partes, sino que están predeterminados por el marco normativo vigente (normas de orden público).

### 1.3. El Objetivo Del Trabajo

Objetivo general

- Determinar la vulneración de las normas laborales por incumplimiento

- del procedimiento normativo.

#### Objetivos específicos

- Determinar la existencia del daño causado a la persona por incumplimiento de las normas laborales que desencadena en un vínculo laboral permanente por desnaturalización de Contrato de trabajo.
- Determinar la existencia del nexo causal entre el incumplimiento de las normas laborales y la indemnización por despido arbitrario. (vínculo laboral)

### 1.4. La Justificación

Desde una perspectiva doctrinal, el presente estudio halla su sustento en la necesidad de aplicar la teoría general del derecho laboral y las categorías normativas sobre el cumplimiento de las obligaciones del empleador. La investigación se centra en el análisis de la indemnización por despido arbitrario como la consecuencia jurídica directa de la desnaturalización contractual.

Este enfoque busca demostrar que, ante la ineficacia de la modalidad contractual pactada, se produce una transgresión al contenido esencial del derecho constitucional al trabajo, activando así el derecho del trabajador a una reparación económica que resarza la ruptura injustificada del vínculo laboral.

Desde una vertiente pragmática, la relevancia de este estudio reside en su capacidad para diagnosticar y esclarecer las patologías procedimentales cometidas durante la ejecución y extinción del vínculo laboral. El análisis detallado de este caso permite:

- Identificar brechas de cumplimiento: Determinar con precisión en qué etapas la empleadora vulneró los protocolos establecidos por la LPCL (D.S. 003-97-TR), sirviendo como una guía de "lecciones aprendidas" para evitar futuras contingencias legales.

- Fortalecer la defensa técnica: Brindar herramientas argumentativas para que tanto abogados como trabajadores puedan reconocer cuándo una locación de servicios es, en realidad, un contrato de trabajo desnaturalizado.
- Mitigar el impacto económico: Demostrar que la correcta observancia de los procedimientos de despido previene el pago de indemnizaciones onerosas y multas administrativas por parte de la SUNAFIL.

Enfoque preventivo: Esta investigación trasciende el ámbito académico al ofrecer una hoja de ruta sobre la importancia del compliance laboral, garantizando que las decisiones empresariales se ajusten al marco legal para salvaguardar la estabilidad de ambas partes.

En el plano metodológico, el estudio se sustenta en la aplicación de técnicas de investigación cualitativa y dogmática, empleando instrumentos de recolección de datos que permiten contrastar los hechos fácticos con el marco legal. El uso de estas herramientas metodológicas es fundamental para validar la hipótesis de trabajo, permitiendo una corroboración rigurosa de las infracciones laborales detectadas y asegurando que las conclusiones posean una base científica y probatoria sólida.

## CAPITULO II.- Marco Teórico

### 2.1. Antecedentes De La Investigación

Un referente ineludible en la jurisprudencia nacional es la Casación Laboral 476-2005, Lima. En este pronunciamiento, la Corte Suprema de Justicia analizó un escenario donde la apariencia formal de una locación de servicios colisionaba con la naturaleza real de las actividades desempeñadas.

Tras la evaluación de los hechos, el tribunal determinó que concurren los tres elementos esenciales del contrato de trabajo: prestación personal, subordinación y remuneración. Al amparo del principio de primacía de la realidad, la Sala concluyó que el vínculo era, en rigor, una relación laboral de duración indeterminada.

Conclusión del Fallo: El uso de modalidades civiles para encubrir una relación de dependencia constituye un fraude a la ley. Por tanto, la resolución del vínculo sin la acreditación de una causa justa fue calificada como un despido arbitrario, activando el derecho del trabajador a la reparación correspondiente.

Otra pieza fundamental en la jurisprudencia laboral es el Expediente N°

00430-2013-PA/TC. En este pronunciamiento, el Tribunal Constitucional ratificó que la validez de un contrato sujeto a modalidad depende estrictamente de la consignación clara y precisa de la causa objetiva que justifica la temporalidad. La omisión o ambigüedad en la descripción de dicha causa acarrea la desnaturalización automática del vínculo, transformándolo en un contrato de duración indeterminada. Bajo este supuesto, se activa la protección de la estabilidad laboral absoluta, lo que significa que el empleador pierde la facultad de extinguir el nexo por mero vencimiento de plazo.

Consecuencia Jurídica: Al considerarse el vínculo como permanente, cualquier cese que no se sustente en una causa justa (vinculada a la aptitud o el comportamiento del trabajador) se califica como un despido incausado o arbitrario, vulnerando el contenido esencial del derecho constitucional al trabajo.

El Expediente N° 02382-2012-PA/TC representa un pilar jurisprudencial respecto a la contratación por "servicio específico". En este fallo, el Tribunal Constitucional determinó que la invalidez o desnaturalización de esta modalidad contractual otorga al trabajador, de forma automática, la condición de personal permanente.

Bajo esta nueva naturaleza jurídica, el empleador pierde la potestad de disolver el vínculo de manera unilateral basándose en el tiempo. La extinción de la relación laboral solo es legítima si se fundamenta en una causa objetiva y debidamente acreditada; de lo contrario, el acto se considera una vulneración directa al derecho constitucional al trabajo y a la garantía de protección frente al despido arbitrario.

### **Investigaciones A Nivel Internacional**

Un hito fundamental en la jurisprudencia supranacional es la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) recaída en el Asunto C-596/14. En este fallo, la corte europea analizó el uso sistemático de los contratos de interinidad, concluyendo que cuando estos se emplean para satisfacer necesidades estructurales y permanentes del empleador, se

desnaturaliza la esencia de la contratación temporal.

La instancia judicial resolvió que, al carecer el contrato de una justificación temporal legítima, la terminación del lazo jurídico no puede ser asimilada a la culminación natural de un acuerdo a plazo. En su lugar, el cese debe ser tipificado como un despido improcedente, figura análoga al despido arbitrario en el ordenamiento peruano.

Este precedente vinculante obligó a la magistratura a admitir que la utilización fraudulenta de la contratación modal precipita la mutación del vínculo hacia una relación de naturaleza indeterminada. Como consecuencia directa, se habilita el derecho del trabajador a percibir una reparación económica de carácter resarcitorio, actuando como un mecanismo de control frente al uso desproporcionado de las prerrogativas empresariales.

Un referente sustancial en la dogmática laboral europea es la sentencia del Tribunal Federal del Trabajo de Alemania (Bundesarbeitsgericht), recaída en el Caso 7 AZR 443/09. En este pronunciamiento, la judicatura alemana abordó la problemática de los "contratos en cadena", determinando que la sucesión prolongada y sistemática de vínculos temporales constituye un ejercicio abusivo del derecho que desvirtúa la naturaleza de la temporalidad.

El fallo introdujo un criterio de control de abuso, señalando que la validez formal de cada prórroga individual no convalida la acumulación excesiva de las mismas. Cuando se carece de una justificación objetiva de peso para mantener la precariedad, la relación jurídica muta automáticamente hacia un contrato de duración indefinida. Por consiguiente, el cese fundado únicamente en la expiración del plazo se califica como un despido socialmente injustificado (*sozial ungerechtfertigt*), activando la tutela de la Ley de Protección contra el Despido (KSchG) y garantizando al operario el derecho a la reposición o a una indemnización resarcitoria.

Un hito fundamental en la doctrina rioplatense es el fallo "Vázquez, José Manuel c/ Telefónica de Argentina S.A.", emitido por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. En esta resolución, la magistratura determinó que el uso de modalidades de duración determinada o de servicios eventuales para satisfacer necesidades ordinarias, habituales y estructurales de la unidad económica constituye una desnaturalización contractual bajo la figura del fraude a la ley.

El tribunal dictaminó que, ante la inexistencia de una causa objetiva que valide la transitoriedad del vínculo, debe aplicarse la presunción de indeterminación del plazo contemplada en el Artículo 90 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). En consecuencia, la disolución de la relación jurídica amparada en el mero vencimiento del término se tipifica como un despido incausado. Esta calificación impone al empleador la obligación resarcitoria de abonar las indemnizaciones por antigüedad, omisión de preaviso e integración del mes de cese, de acuerdo con el régimen indemnizatorio vigente.

Un hito fundamental en el derecho comparado latinoamericano es la Sentencia T-900/08 de la Corte Constitucional de Colombia. En este fallo, la magistratura determinó que el uso de la figura de "prestación de servicios" para encubrir un nexo laboral genuino —definido por la subordinación continuada, la ejecución personal y la contraprestación económica— desvirtúa la naturaleza civil o administrativa del acuerdo, dando paso a la configuración del "contrato realidad".

El alto tribunal sentó el criterio de que, una vez acreditado que el operario desempeñaba labores de carácter permanente y bajo dependencia directa, la resolución del vínculo sin un motivo legal válido debe ser calificada como un despido injusto.

Efectos Jurídicos del Fallo: La sentencia trasciende la mera declaración de la relación laboral, ordenando no solo el resarcimiento por el cese arbitrario, sino también la restitución integral de los derechos del trabajador. Esto incluye

la liquidación de prestaciones sociales y la regularización de los aportes al sistema de seguridad social que fueron omitidos por la entidad empleadora.

### **Investigaciones A Nivel Nacional**

Un precedente regional de gran relevancia es el fallo emitido en el Expediente 02298-2017-0-2001-JR-LA-01. En esta resolución, la Sala Laboral Transitoria de Piura determinó que el uso de la locación de servicios para disfrazar actividades de carácter permanente —ejecutadas bajo dependencia directa y sujeción a una jornada horaria— acarrea la invalidez del vínculo civil. En su lugar, y por imperio del principio de primacía de la realidad, debe reconocerse la existencia de un nexo laboral genuino.

La magistratura estableció que, al configurarse un "contrato realidad", cualquier cese que carezca de una causa justa debidamente acreditada constituye un despido arbitrario. Como efecto jurídico inmediato, la sentencia dispuso la reconversión del vínculo a uno de duración indeterminada y la obligación resarcitoria del empleador de abonar la indemnización prevista en el Art. 38 del D.S. 003-97-TR, además del pago de la totalidad de los beneficios sociales que el trabajador dejó de percibir durante el periodo de simulación.

Un referente jurisprudencial relevante en el sur del país es el fallo contenido en el Expediente 01458-2018-0-1001-JR-LA-01. En esta resolución, la Sala Civil de Cusco determinó que el empleo de contratos civiles o modalidades de "servicio específico" para encubrir funciones que, en la realidad fáctica, poseen naturaleza permanente y se ejecutan bajo dependencia directa, configura una desnaturalización contractual.

La sentencia estableció que la instrumentación fraudulenta de estas figuras para disfrazar un nexo laboral de duración indeterminada constituye una transgresión al principio de primacía de la realidad. Bajo esta premisa, la Sala dictaminó lo siguiente:

- **Calificación del Cese:** Al no haberse acreditado una causa justa prevista en la ley, la extinción del vínculo se tipificó como un despido arbitrario.
- **Reparación Económica:** Se impuso a la parte demandada la obligación de abonar la indemnización resarcitoria correspondiente.

- Restitución de Derechos: Se ordenó el reconocimiento de la totalidad de los beneficios sociales inherentes al régimen laboral de la actividad privada, subsanando la omisión derivada de la simulación contractual.

Siguiendo la doctrina de Rendón Vásquez (2004), el despido fundamentado en una causa justa se configura cuando ocurre un evento de tal gravedad que genera la insostenibilidad del nexo laboral. Esta situación de ruptura se caracteriza por lo siguiente:

- Inviabilidad de la continuidad: El incumplimiento o la falta cometida posee una trascendencia tal que hace inviable, desde una perspectiva fáctica y jurídica, la prolongación del contrato.
- Potestad resolutoria: Ante la extrema dificultad de mantener el vínculo, el empleador se ve compelido a ejercer su facultad resolutoria, dando por terminado el acuerdo contractual como una medida de protección de los intereses de la unidad económica.
- Quiebra del principio de buena fe: El autor sugiere que el despido justificado es la respuesta legal ante una circunstancia que ha quebrado irremediablemente la confianza o las condiciones mínimas necesarias para la prestación del servicio.

Bajo la óptica de Blancas Bustamante (2002), el despido se configura como una manifestación de voluntad unilateral del empleador orientada a la resolución del nexo contractual. Esta figura jurídica se caracteriza por ser un ejercicio de la potestad extintiva del empresario, la cual puede materializarse incluso en ausencia de una justificación legal que la respalde. En esencia, el autor destaca que el origen de la ruptura laboral reside en la decisión discrecional del empleador, quien posee la facultad de interrumpir la vigencia del contrato de trabajo de manera autónoma.

De acuerdo con la recopilación de Miranda Pérez (2013), el despido puede ser comprendido desde dos perspectivas técnicas complementarias:

- Visión Técnica Estricta (Alonso García): El despido se identifica esencialmente como la ruptura del nexo laboral decidida de forma unilateral por el empleador. Lo distintivo de esta postura es que la calificación del cese —ya sea fundamentado en una causa justa o

carente de ella— no altera su naturaleza técnica como un acto de terminación por voluntad del empresario.

- **Perspectiva Resolutoria (Alonso Olea):** Esta corriente define al despido como la resolución del contrato de trabajo. Aquí, el énfasis recae en el negocio jurídico de extinción, el cual se perfecciona exclusivamente mediante la declaración de voluntad unilateral del sujeto empleador.

Se deduce, por tanto, una vinculación intrínseca entre la figura del despido y la vigencia del contrato de trabajo. Esta correlación implica que la subsistencia del nexo jurídico laboral está condicionada a la ausencia de un acto extintivo; en otras palabras, la pervivencia del contrato solo es viable en la medida en que no se verifique la ejecución del despido. De producirse este último, la consecuencia jurídica inmediata es la resolución del vínculo, extinguiéndose la relación que unía a las partes.

Según el análisis de Rubio (1986), el despido arbitrario reviste una naturaleza intrínsecamente ilegal que no se convalida por el hecho de que la normativa prevea una indemnización resarcitoria. El autor establece una distinción fundamental basada en la legitimidad del ejercicio del poder empresarial:

- **Ejercicio Regular:** Se produce cuando el empleador extingue el vínculo fundamentándose en una causa justa debidamente acreditada. Aquí, el derecho de despido se manifiesta dentro de sus límites legales.
- **Ejercicio Irregular (Abuso del Derecho):** Ocurre cuando se rescinde el contrato unilateralmente sin causa válida. Aunque la ley no prohíba físicamente el acto, este vulnera los principios de convivencia social y justicia.

Para Rubio, el despido arbitrario representa una patología jurídica: es un abuso de derecho reconocido por el sistema legal (mediante el pago de una multa o indemnización), pero que entra en conflicto directo con el mandato del artículo 103° de la Constitución, el cual proscribe explícitamente el

amparo del abuso del derecho. En consecuencia, la reparación económica no es más que el reconocimiento de una acción que excede las atribuciones legítimas del empleador.

De acuerdo con la postura de Ulloa (2011), una interpretación garantista del artículo 27° de la Constitución Política permite sostener que el despido arbitrario carece de licitud y legalidad en el ordenamiento peruano. El autor plantea que la tutela otorgada al trabajador debe ser real y efectiva; de lo contrario, se corre el riesgo de vaciar de contenido el derecho constitucional al trabajo, convirtiéndolo en una prerrogativa meramente nominal.

En este sentido, el mandato constitucional delega en el legislador la determinación de los mecanismos de protección, los cuales no se agotan en una reparación económica. Según Ulloa, la protección frente al cese injustificado puede materializarse de diversas formas, alineándose con los estándares internacionales de derechos humanos:

- Tutela Resarcitoria: El pago de una indemnización dineraria.
- Tutela Restitutoria: La anulación del acto de despido (reposición).
- Medidas Compensatorias: Cualquier otra fórmula de reparación integral que garantice la estabilidad laboral.

El marco dogmático de la Constitución Política del Perú, específicamente en sus artículos 22° y 23°, consagra el principio de protección como un eje rector del ordenamiento jurídico laboral. Estos preceptos no solo definen al trabajo como un deber y un derecho, sino que establecen las siguientes garantías fundamentales:

- Prioridad Estatal: El empleo se instituye como una prioridad dentro de las políticas públicas, orientada a salvaguardar la estabilidad económica y el bienestar social de la ciudadanía.
- Proscripción de la Explotación: Existe una prohibición taxativa contra cualquier modalidad de trabajo forzoso o no remunerado, blindando la dignidad del trabajador frente a prácticas abusivas.
- Límite al Abuso del Derecho: El texto constitucional actúa como un dique de contención ante el ejercicio arbitrario de las facultades del

empleador, asegurando que la relación laboral se desarrolle bajo condiciones de equidad y justicia.

El ordenamiento constitucional peruano establece en su artículo 1° que la defensa de la persona y el respeto de su dignidad constituyen el fin supremo de la sociedad y del Estado. Este precepto es determinante al momento de calificar la legitimidad de un despido.

Al respecto, siguiendo el análisis de Arce (2006), la dignidad humana actúa como el núcleo duro de protección; cuando un cese se produce de forma arbitraria, no solo se vulnera el derecho al trabajo, sino que se fractura el punto de partida de todos los derechos fundamentales. Esta vulneración es síntoma de una patología inherente al vínculo de trabajo:

- **Asimetría de Poder:** Existe un desequilibrio estructural en la relación jurídica, donde el empleador ostenta una posición de dominio sobre las condiciones de contratación y la continuidad del nexo.
- **Coerción y Subordinación:** Mientras el empleador centraliza la facultad de dirección y organización, el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad donde la autonomía de su voluntad se ve limitada por la necesidad del empleo.
- **Exceso en el Ejercicio del Poder:** La decisión de extinguir el vínculo sin causa justificada se configura como un ejercicio abusivo de las prerrogativas empresariales, lo que la doctrina califica como un "exceso de acción" que desnaturaliza la libertad de contratación.

Siguiendo la interpretación de Pasco (1993), el ordenamiento jurídico peruano —plasmado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral— ha adoptado un modelo de protección frente al despido arbitrario basado primordialmente en la reparación económica.

Bajo esta perspectiva, el Tribunal Constitucional admite que la legislación nacional contempla el abono de una indemnización tasada como el mecanismo estándar de amparo. Esta modalidad de tutela no busca la continuidad del vínculo, sino que actúa como una medida compensatoria frente a la decisión unilateral del empleador de extinguir el contrato sin una causa justa. En esencia, se reconoce que el pago resarcitorio constituye la

vía legalmente establecida para mitigar el perjuicio derivado de la arbitrariedad patronal.

De acuerdo con el análisis de Alarcón (2016), el ordenamiento laboral peruano articula dos modalidades de resarcimiento ante la extinción injustificada del vínculo, fundamentadas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL):

- Régimen del Artículo 34º: Se enfoca en la configuración del despido arbitrario y la procedencia de la indemnización como tutela ordinaria.
- Régimen del Artículo 38º: Establece el cálculo y los límites de la reparación económica tasada que corresponde al trabajador afectado.

Esta estructura permite concluir que el Perú implementa un modelo híbrido de estabilidad laboral. En este sistema, la naturaleza de la protección se divide según el tipo de estabilidad que se pretenda tutelar:

**Estabilidad Laboral Absoluta:** Su vulneración tiene como correlato la reposición o restitución del trabajador a su puesto original (eficacia extintiva del despido nulo o fraudulento).

**Estabilidad Laboral Relativa:** Su afectación deriva en una compensación económica, donde el pago de la indemnización actúa como el mecanismo legal para dar por concluida la relación jurídica a cambio de un resarcimiento monetario.

De acuerdo con la sistemática del artículo 34º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), el despido arbitrario se configura bajo dos supuestos de invalidez de la causa:

1. Omisión de Causa: Cuando el empleador decide rescindir el vínculo contractual de manera unilateral sin manifestar razón alguna que justifique el cese.
2. Defecto Probatorio: Cuando, habiéndose invocado una causa justa, el empleador no logra acreditarla fehacientemente en sede judicial. En este escenario, la "arbitrariedad" no reside necesariamente en la inexistencia del motivo, sino en la incapacidad del demandado para

demostrar la procedencia de la falta imputada conforme a las exigencias procesales.

En ambas situaciones, el ordenamiento jurídico sanciona la decisión patronal mediante la tutela resarcitoria, otorgando al trabajador el derecho a una indemnización por el daño derivado de la ruptura injustificada del contrato

De acuerdo con el análisis de Blancas (2013), el ordenamiento jurídico configura la indemnización por despido arbitrario como un mecanismo de tutela resarcitoria. Este precepto opera como una barrera legal frente a la resolución intempestiva e injustificada del vínculo laboral por decisión unilateral del empleador.

Bajo esta óptica, el resarcimiento económico cumple dos funciones principales:

- Desincentivo al cese injustificado: Actúa como una penalidad ante el ejercicio abusivo de las facultades extintivas del empresario.
- Protección del trabajador: Mitiga el impacto económico derivado de la pérdida súbita del empleo, garantizando un estándar mínimo de seguridad frente a la inestabilidad laboral.

Según el planteamiento de López (2016), la indemnización por despido arbitrario se conceptualiza como una medida orientada a la reparación del perjuicio económico derivado del cese. Esta figura jurídica se sustenta en el principio de indemnidad, cuyo objetivo es restituir —en la medida de lo posible— la situación patrimonial del trabajador afectado.

Desde esta perspectiva técnica, el abono indemnizatorio cumple una función puramente compensatoria: busca equilibrar el menoscabo financiero sufrido por el empleado ante la pérdida intempestiva de su fuente de ingresos. En esencia, se trata de una transferencia económica que intenta mitigar el impacto del daño causado por el ejercicio arbitrario de la facultad extintiva del empleador.

## Desnaturalización de Contrato

Conforme a la exégesis del Artículo 1764 del Código Civil, el contrato de locación de servicios se define como una relación obligacional donde el locador se compromete a realizar una prestación personal en favor del comitente. Como bien señala Gálvez (2018), la nota distintiva de este vínculo es la ausencia de subordinación, ejecutándose la labor de forma autónoma durante un periodo determinado a cambio de una contraprestación dineraria.

No obstante, al abordar la contratación laboral, es imperativo identificar los supuestos en los que ocurre la patología de la desnaturalización. Según Neves (2009), es común que diversas organizaciones instrumentalicen esta figura civil con el propósito deliberado de eludir las responsabilidades inherentes a un contrato de trabajo de duración indeterminada.

Sobre esta problemática, Cavallotti (2015) desarrolla un análisis crítico titulado "*La locación de servicios como fraude laboral*", cuyo eje central es examinar cómo se vulneran los preceptos de la Ley de Contrato de Trabajo mediante la simulación de vínculos civiles.

En una línea similar, Granda, Rodríguez y Sánchez (2020) investigaron la discriminación laboral derivada del uso de regímenes como el CAS y la locación de servicios en el sector público. Mediante un análisis documental y de campo, determinaron que la desnaturalización suele originarse en el ejercicio de funciones que, por su naturaleza, corresponden a una relación de dependencia, identificando estas causales a través de cuestionarios aplicados en su estudio jurisprudencial.

Por su parte, Mamani (2018) analizó la situación en el Ministerio Público, concluyendo que la subordinación y la simulación son los factores determinantes de la desnaturalización. Su investigación reveló que muchos trabajadores aceptan la vulneración de sus prerrogativas laborales por el temor al cese, lo que deviene jurídicamente en un fraude a la ley y en el nacimiento automático de un contrato de trabajo debido a la realidad fáctica de las labores.

Finalmente, Ruiz (2016) sostiene que es factible la conversión de un contrato civil a uno laboral modal mediante una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad. Su tesis destaca que la dignidad humana y la buena fe deben prevalecer sobre la forma documental, utilizando principios como la doctrina de los actos propios y la conservación del acto para demostrar que, si existe una relación de dependencia, el contrato civil es nulo de pleno derecho.

El Código Civil Peruano (2015) insiste en su artículo 1764 que el locador actúa sin estar sujeto a la potestad de dirección del comitente. Esta autonomía, como refiere Vilchez (2016), implica que el prestador no debe estar sujeto a un control disciplinario, ni al cumplimiento estricto de una jornada u horario, ni a la asistencia obligatoria a un centro de trabajo fijo.

Asimismo, el Artículo 1766° del mismo cuerpo legal permite que el locador se apoye en auxiliares o sustitutos bajo su propia dirección, siempre que la naturaleza del servicio lo permita. Esto refuerza la idea de que el resultado es lo que prima, y no la disposición de la fuerza de trabajo del individuo.

En conclusión, la desnaturalización ocurre —según Gálvez (2018)— cuando se logra acreditar en los hechos la existencia de subordinación, el cumplimiento de horarios impuestos y que las labores desempeñadas forman parte del giro principal de la empresa. En estos casos, la apariencia civil se desvanece frente a la realidad laboral.

## 2.2. Bases Teóricas

Derecho laboral.

Aunque en la doctrina no existe un consenso absoluto sobre una definición unívoca, el Derecho del Trabajo se configura como un conjunto de principios y normas imperativas diseñadas para regular el vínculo jurídico entre empleadores y trabajadores. Su objetivo central es equilibrar la asimetría estructural de esta relación mediante la aplicación de normas

mínimas irrenunciables.

Este marco jurídico encuentra su respaldo en instrumentos internacionales de derechos humanos. El Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos constituye un pilar fundamental, al reconocer que todo individuo posee el derecho intrínseco al trabajo, a la libre elección de su actividad profesional, a condiciones laborales dignas y a mecanismos de protección frente a la contingencia del desempleo.

En el contexto nacional, la Constitución Política del Perú y la normativa laboral vigente conforman un sistema regulador cuya finalidad es armonizar los intereses de las partes contratantes. Este ordenamiento busca mitigar la conflictividad social, asegurando que el ejercicio del poder de dirección empresarial no vulnere la dignidad ni los derechos fundamentales del operario.

Para gestionar la diversidad de actividades económicas y las particularidades de la función pública, la legislación peruana ha estructurado un complejo sistema de regímenes laborales diferenciados:

#### Clasificación de los Regímenes Laborales

Ámbito	Regímenes Principales y Especiales
Sector Público	Ley del Servicio Civil (Servir), Carrera Administrativa (Dec. Leg. 276), Ley de Reforma Magisterial, Contratación Administrativa de Servicios (CAS), regímenes para las FF.AA., PNP, personal penitenciario, así como para magistrados y fiscales.
Sector Privado	Régimen general (Dec. Leg. 728) y regímenes especiales según la actividad: construcción civil, minería, pesca, sector agrario, trabajadores portuarios, trabajadoras del hogar y micro/pequeña empresa (MYPE).

Naturaleza de las Indemnizaciones:

Para determinar la esencia de esta protección, es imperativo reconocer la existencia previa de un vínculo laboral, ya sea que este se haya formalizado de manera explícita o se haya configurado de forma tácita. En este último escenario, cobra especial relevancia el Principio de Primacía de la Realidad, el cual establece que la ejecución fáctica de las labores prevalece sobre cualquier denominación formal o contractual previa. Una vez admitida esta relación, ambas partes quedan vinculadas por un marco obligacional que debe ajustarse estrictamente a los preceptos constitucionales y a la normativa laboral vigente.

Clasificación de las Obligaciones según Mantero (2008)

Siguiendo la doctrina de Mantero (2008), la responsabilidad derivada del vínculo laboral es de carácter eminentemente contractual. El jurista sostiene que el contrato de trabajo es una fuente generadora de deberes que se dividen en dos categorías fundamentales:

1. Obligaciones Expresas: Son aquellas que han sido pactadas y consignadas de forma literal por los sujetos de la relación laboral, generalmente referidas a las condiciones de ejecución, el lugar de trabajo o la remuneración específica.
2. Obligaciones Implícitas (Tácitas): Estas constituyen la mayor parte del contenido obligacional. Debido a que el contrato de trabajo es fundamentalmente consensual, estos deberes no requieren estar documentados por escrito para ser exigibles. Su validez emana directamente del ordenamiento legal y del principio de buena fe laboral.

Conclusión técnica: La naturaleza del derecho del trabajo permite que la norma legal supla el silencio de las partes. Así, incluso ante la falta de un contrato escrito, la fuerte influencia de la ley laboral garantiza que las obligaciones protectoras se activen automáticamente para salvaguardar al trabajador.

Desnaturalización de contrato:

El marco normativo peruano, a través del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, establece una salvaguarda contra el uso abusivo de la temporalidad. Los contratos sujetos a modalidad adquieren la condición de duración indeterminada cuando se acredita la existencia de simulación o fraude. Esta patología jurídica se manifiesta bajo dos supuestos principales:

- Identidad de funciones: Cuando las labores contratadas no son transitorias, sino que corresponden a actividades ordinarias, permanentes y propias del giro principal del empleador.
- Simulación de condiciones: Cuando el empleador aparenta formalmente el cumplimiento de los requisitos de una modalidad contractual para eludir la estabilidad laboral que la ley exige para dicho puesto.

Si bien la doctrina tradicional suele separar el encubrimiento (vicio *ab initio* donde la relación laboral nace oculta tras un velo civil) de la desnaturalización (donde un contrato inicialmente válido se desvirtúa en el tiempo), planteamos una interpretación integradora basada en la relación de causalidad.

Desde nuestra perspectiva, no existe una frontera conceptual rígida entre ambas figuras por las siguientes razones:

1. Relación Causa-Efecto: El encubrimiento de la subordinación es la causa fáctica, cuya consecuencia jurídica inmediata es la desnaturalización de la figura empleada (sea civil, mercantil o formativa).
2. Inexistencia de Elementos Formales: Al no configurarse en la realidad los elementos del contrato que se pretendió formalizar (como la autonomía en la locación de servicios), la figura se desnaturaliza automáticamente.
3. Eficacia Retroactiva: Sea cual fuere la forma jurídica utilizada para ocultar el vínculo (locación, comisión mercantil o intermediación), el resultado es idéntico: la declaración de un contrato laboral a plazo indeterminado desde el inicio de la prestación.

Conclusión técnica: El encubrimiento es el mecanismo de fraude, mientras que la desnaturalización es la sanción jurídica que retrotrae los efectos a la realidad fáctica. Por lo tanto, nos encontramos ante un fenómeno unitario

donde el velo de la temporalidad o civilidad cae para dar paso a la estabilidad laboral absoluta.

### Procedimiento de Despido

Una vez acreditada la configuración de una causa habilitante para el cese, el empleador debe observar estrictamente el iter procedimental previsto en la normativa para garantizar el debido proceso sustantivo:

#### Notificación de Preaviso

##### Fase de Imputación

Se debe remitir una comunicación escrita de preaviso al trabajador. En este documento se deben detallar, de manera taxativa y expresa, las faltas graves o deficiencias imputadas, adjuntando los medios probatorios que las sustentan.

#### Etapa de Descargos

##### Derecho de Defensa

El ordenamiento otorga al trabajador un plazo perentorio para ejercer su defensa:

- Causas de Conducta: Se conceden 6 días naturales para formular descargos.
- Causas de Capacidad: Se otorgan 30 días naturales para que el operario demuestre suficiencia profesional o subsane las deficiencias observadas.

#### Decisión Extintiva

##### Fase Final

Transcurrido el plazo sin que las acusaciones hayan sido desvirtuadas, el empleador procede a emitir la carta de despido definitiva. Esta misiva debe ratificar la causa justa y precisar la fecha exacta en que se materializa la ruptura del vínculo laboral.

## Derecho a Indemnización

De la lectura sistemática de los artículos 34° y 38° del Texto Único Ordenado del D. Leg. 728, se colige que el ordenamiento jurídico peruano otorga una protección económica al trabajador ante la ruptura incausada del vínculo laboral. Esta garantía, denominada indemnización por despido arbitrario, se activa bajo los siguientes presupuestos:

- Superación del Periodo de Prueba: Es requisito sine qua non que el trabajador haya alcanzado el derecho a la protección contra el despido arbitrario (estabilidad laboral relativa), habiendo superado los tres meses de labor o el plazo convencional pactado.
- Configuración de la Arbitrariedad: La norma identifica dos escenarios de arbitrariedad:
  1. Arbitrariedad Ad Nutum: Cuando la resolución del contrato se produce por la sola voluntad del empleador, omitiendo invocar cualquier causa justa.
  2. Defecto de Probanza: Cuando, habiéndose imputado una falta grave, el empleador fracasa en la acreditación de la misma durante el iter procesal, deviniendo la imputación en insuficiente o inexistente.

En consecuencia, el pago de esta reparación constituye la sanción legal impuesta al empleador por vulnerar el principio de causalidad, extinguiendo el contrato de trabajo de manera irregular.

## No tienen derecho a indemnización

El derecho a la protección frente al despido arbitrario solo se adquiere tras la superación satisfactoria del periodo de prueba. Por tanto, si el cese se produce antes de cumplir los tres meses de labor (o el plazo convencional pactado), el empleador puede extinguir la relación laboral sin que ello devenga en el pago de una indemnización, al no haberse consolidado aún el derecho a la estabilidad.

La indemnización es improcedente cuando la ruptura del contrato se fundamenta en una causa justa tipificada. Esto ocurre cuando el empleador

acredita fehacientemente:

- Faltas de Conducta: Incumplimientos graves de las obligaciones laborales.
- Deficiencias de Capacidad: Ineptitud sobrevenida o falta de rendimiento debidamente comprobada. En estos casos, la licitud del acto extintivo anula cualquier pretensión resarcitoria del trabajador.

Finalmente, el derecho a indemnización se excluye en los supuestos de terminación colectiva basados en motivos objetivos previstos en el artículo 46° (causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas). Al tratarse de una resolución contractual autorizada por la autoridad administrativa o por fuerza mayor, el sistema no la califica como arbitraria, sino como una medida de reorganización legítima.

#### Cálculo de Indemnización de Despido Arbitrario

El ordenamiento laboral peruano, mediante el Artículo 38° del D.S. 003-97-TR, establece una fórmula de reparación económica de naturaleza tarifada. Esta se calcula sobre la base de una remuneración y media (1.5) por cada año de servicios efectivos, prorrateándose por dozavas y treintavas partes según el tiempo de servicios acumulado.

Para asegurar la precisión del cálculo, se deben seguir los siguientes criterios técnicos:

##### 1. Descomposición de la Fórmula

La cuantía indemnizatoria se determina mediante la sumatoria de tres componentes temporales, siempre utilizando como base el 150% de la última remuneración mensual:

- Años completos: Se multiplica la base (1.5 RM) por el número de años íntegros de servicios.
- Fracción de meses: Se prorratea la base entre 12 y se multiplica por los meses laborados en el último periodo incompleto.
- Fracción de días: Se prorratea la base entre 360 y se multiplica por los días del último mes incompleto.

##### 2. El Límite de la Reparación (Tope Legal)

El sistema impone un tope máximo de 12 remuneraciones ordinarias. Es

fundamental precisar que este techo no se aplica sobre la base de cálculo (1.5), sino sobre el resultado final de la sumatoria. Si el monto resultante excede el equivalente a 12 sueldos mensuales del trabajador, la obligación del empleador se reduce automáticamente a dicho límite legal.

Es imperativo precisar que, una vez materializada la extinción del vínculo laboral, el empleador tiene la obligación legal de liquidar y abonar la indemnización por despido arbitrario dentro de un plazo perentorio de 48 horas. Este término se computa a partir del cese efectivo del trabajador.

El incumplimiento de este plazo genera las siguientes consecuencias jurídicas:

- **Devengo de Intereses:** La falta de pago oportuno faculta la generación automática de intereses moratorios.
- **Tasa Aplicable:** El cálculo de dichos intereses se rige por la tasa legal laboral establecida por el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), la cual tiene un carácter resarcitorio por la demora en la entrega de los beneficios sociales.
- **Mora Automática:** Al tratarse de una obligación de carácter alimentario, la mora se constituye de pleno derecho, sin necesidad de requerimiento previo por parte del ex-trabajador.

### Concepto de Terminos:

- ❖ **Desnaturalización.** Es cuando algo pierde su naturaleza se altera la estructura o condiciones originales de algo.
- ❖ **Despido** Es el término del vínculo laboral que anuncia el empleador
- ❖ **Arbitrario** Es la Decisión con criterio individual en lugar de una aplicación justa de la ley.
- ❖ **Indemnización** Es la Acción de resarcir o reparar un daño.
- ❖ **Contrato** Es el Acuerdo entre partes sobre algo con alcance legal.
- ❖ **Procedimiento** Es una serie de pasos secuenciales, métodos o acciones predefinidas para cumplir un objetivo.

## Definición De Términos:

- ❖ Desnaturalización. La desnaturalización de contrato ocurre cuando un contrato laboral temporal o de servicios se convierte en uno de plazo indeterminado debido a que la realidad laboral supera lo pactado, incumpliendo normas legales o simulando contrato.
- ❖ Despido. Es la terminación unilateral del contrato de trabajo por decisión del empleador, finalizando la relación laboral con el trabajador
- ❖ Arbitrario Quiere decir sujeto a la libre voluntad o al capricho antes que a la ley o a la razón
- ❖ Indemnización. Es la compensación económica destinada a reparar el daño causado por un perjuicio provocado por un tercero.
- ❖ Contrato Civil. Es acuerdo voluntario entre dos o más partes que crea, modifica o extingue derechos y obligaciones de carácter privado, regula las relaciones privadas sin subordinación de acuerdo al código civil.
- ❖ Contrato Laboral. Es el acuerdo legal y voluntario entre un empleador y un trabajador, donde este último se compromete a prestar servicios personales bajo subordinación a cambio de una remuneración.
- ❖ Procedimiento Un procedimiento legal es el conjunto ordenado de pasos, plazos y formalidades, regulado por la ley, que se debe seguir ante una autoridad (juez o tribunal) para resolver una controversia o realizar un acto jurídico.

## CAPITULO III.- Desarrollo De Actividades Programadas

### 3.1.Tipo De Investigación.

La presente investigación se adscribe a un enfoque cualitativo y analítico. No se pretende una intervención directa sobre la realidad social, sino profundizar en el corpus de conocimiento existente mediante el examen sistemático de la normativa vigente.

Siguiendo la clasificación de Valderrama Mendoza y Jaimes Velásquez (2019), este estudio se define bajo los siguientes parámetros metodológicos:

#### 1. Alcance y Diseño de la Investigación

- Investigación Básica (Teórica): Su propósito primordial es la generación de nuevos constructos teóricos y el fortalecimiento del conocimiento jurídico especializado, sin buscar una aplicación pragmática inmediata a un conflicto social específico.
- Diseño Transversal: El acopio de datos se realiza de manera sincrónica. La recolección de información y el análisis normativo se circunscriben a un periodo temporal único y determinado, permitiendo una fotografía precisa del estado de la cuestión.

## 2. Perspectiva Interpretativa y Casuística

El estudio posee una naturaleza interpretativa, orientada a desentrañar la ratio legis y el sentido auténtico de las normas que regulan la filiación y declaración de paternidad. Para ello, se emplea:

- **Análisis Conceptual:** Comprensión profunda de los preceptos legales y sus implicancias dogmáticas.
- **Análisis Casuístico:** Es indispensable el examen de la jurisprudencia y los casos concretos para describir el contexto real y las particularidades fácticas que rodean los procesos de filiación.

## 3. Método Comparativo

Finalmente, la investigación adopta un método comparativo. Para enriquecer el análisis del reconocimiento de filiación, se ha recurrido al estudio de legislaciones extranjeras que presentan desarrollos doctrinales y normativos más avanzados. Este contraste de sistemas jurídicos permite obtener una perspectiva integral y proponer aportes innovadores al derecho de familia nacional.

### 3.2. Diseño De La Investigación.

El presente estudio cualitativo emplea un diseño de análisis de caso con la finalidad de explorar y obtener información diversa de la legislación peruana e Internacional sobre el tema abordado, en esta oportunidad corresponde al Expediente 29449-2018-0-1801-JR-LA-04.

### 3.3. Técnicas Para La Recolección De Información.

La ejecución de este estudio se fundamenta en la técnica documental-jurídica, la cual permite un abordaje integral del fenómeno jurídico a través del examen de diversas fuentes de conocimiento. Esta técnica no se limita a la recopilación de textos, sino que implica un proceso de triangulación de fuentes para validar los argumentos presentados.

### Clasificación de las Fuentes Analizadas

Para garantizar la solidez de la investigación, se ha procedido con el estudio sistemático del siguiente acervo:

- Fuentes Doctrinarias: Revisión de material bibliográfico y hemerográfico especializado en Derecho Civil, Derecho Laboral y Derecho Procesal del Trabajo, permitiendo sustentar las bases teóricas de la desnaturalización y la filiación.
- Fuentes Normativas: Análisis exegético de la Constitución Política del Perú, el Texto Único Ordenado del D.L. 728, el Código Civil y las normas adjetivas pertinentes.
- Fuentes Jurisprudenciales: Examen crítico de sentencias de la Corte Suprema, resoluciones del Tribunal Constitucional y acuerdos adoptados en Plenos Jurisdiccionales, fundamentales para comprender la aplicación práctica de la ley.
- Fuentes Convencionales: Consulta de tratados y convenios internacionales (como los de la OIT y la Declaración Universal de DD.HH.) que configuran el bloque de constitucionalidad en materia laboral y de familia.

Nota Técnica: El uso de fuentes electrónicas y bases de datos jurídicas (como *El Peruano* o buscadores del Poder Judicial) ha sido determinante para acceder a la casuística más reciente, asegurando que el análisis no sea solo teórico, sino que refleje la realidad judicial actual.

### 3.4. Procesamiento y Análisis De La Información.

La fase de ejecución se centró en la recopilación sistemática de datos y su posterior análisis crítico. Este procedimiento permitió la obtención de hallazgos objetivos que, tras ser contrastados con la doctrina y la normativa vigente, fundamentaron las conclusiones finales del estudio. De este modo, se garantiza la coherencia entre el marco teórico planteado y los resultados arribados en el transcurso de la investigación.

## CAPITULO IV.- Resultados Obtenidos

### **Síntesis Del Caso Práctico**

#### **PRIMERA INSTANCIA**

##### 4.1. De la Demanda

Con fecha 28 de diciembre de 2018, Stefany Andrea Osnayo Jacinto interpone demanda laboral contra Laboratorio Clínico Inmunológico Cantella S.A.C., planteando como pretensión principal la desnaturalización de sus contratos (tanto de locación de servicios como los sujetos a modalidad) y, consecuentemente, el pago de una indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales.

- Fundamentos de hecho: La demandante sostiene que ingresó a laborar el 21 de diciembre del 2013 como Médico Ocupacional, inicialmente bajo contratos de locación de servicios y luego mediante contratos a plazo fijo. Afirma que siempre existió subordinación, cumplimiento de horario y prestación personal, por lo que su contrato se desnaturalizó, convirtiéndose en uno de duración indeterminada. Alega que su cese, ocurrido el 01 de diciembre de 2018 bajo la excusa de "vencimiento de contrato", constituye en realidad un despido arbitrario.
- Pretensión económica: Solicita el pago de S/.93,958.22 soles por conceptos de CTS, gratificaciones, vacaciones no gozadas e

indemnización por despido arbitrario.

#### 4.2. Admisión de la Demanda

Mediante Resolución Nro. 01 de fecha 03 de enero de 2019, el Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo de Lima resuelve:

1. Admitir a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral.
2. Correr traslado a la parte emplazada para que conteste en el plazo de ley.
3. Programar la Audiencia de Conciliación para el día 07 de octubre de 2019, bajo apercibimiento de declararse la rebeldía automática de la demandada en caso de incomparecencia.

#### 4.3. Contestación de la Demanda

La empresa Cantella S.A.C. contesta la demanda solicitando que sea declarada infundada en todos sus extremos, bajo los siguientes argumentos:

- Inexistencia de subordinación: Sostiene que la demandante prestó servicios como locadora con total autonomía, enviando su disponibilidad por correo electrónico y sin cumplir un horario rígido.
- Validez de la contratación temporal: Respecto a la etapa posterior (contratos modales), argumenta que estos cumplieron con la causa objetiva de "necesidad de mercado", debido al incremento de servicios de salud ocupacional requeridos por sus clientes.
- Cese legal: Afirma que el vínculo terminó por vencimiento del plazo estipulado en el contrato y no por un despido, habiendo cumplido con liquidar los beneficios correspondientes a dicho periodo.

#### 4.4. Absolución de la Contestación

La parte demandante absuelve el traslado de la contestación reafirmando la Primacía de la Realidad. Argumenta que la demandada intenta ocultar la subordinación con correos de "disponibilidad", cuando en la práctica la médico estaba integrada en la estructura organizacional de la empresa, realizaba labores permanentes y dependía de una jefatura directa, lo cual desvirtúa tanto la locación como la temporalidad de los contratos.

#### 4.5. Fundamentos del Juzgado (Sentencia de Primera Instancia)

Mediante Resolución Nro. 16 (Sentencia), el Cuarto Juzgado de Trabajo Permanente de Lima emite su pronunciamiento. Los puntos clave de la motivación judicial fueron:

1. Sobre la Locación de Servicios: El juzgado analiza si los elementos de la relación laboral (prestación personal, remuneración y subordinación) estuvieron presentes. Al valorar las pruebas, determina si la autonomía alegada por la empresa fue real o una simulación.
2. Sobre la Desnaturalización de Contratos Modales: La jueza evalúa si la empresa cumplió con especificar la causa objetiva en los contratos. En este expediente, el juzgado observa si la supuesta "necesidad de mercado" fue debidamente acreditada o si fue una fórmula genérica para cubrir puestos permanentes.
3. Análisis del Despido: Al concluir el juzgado sobre la validez o invalidez de los contratos, determina que, si el contrato ya era de naturaleza indeterminada, el cese por "vencimiento" no es legal. Ruptura del elemento de subordinación: Para la jueza Ruth Ivonne Condori Sucari en la Sentencia (Resolución Nro. 16) para desestimar la demanda, considera el hecho de que la demandante fuera titular y representante legal de otra persona jurídica (HUEVITO S.A.C.) mientras supuestamente era "trabajadora dependiente" de la demandada, desvirtúa la naturaleza de la relación laboral. La sentencia sostiene que realizar funciones de alta dirección en una empresa propia es incompatible con la alegada sujeción a un horario y órdenes directas como médico ocupacional, reforzando la tesis de la Locación de Servicios (autonomía).
4. Fallo: La sentencia declara INFUNDADA la demanda (según el registro de la Res. 16), al considerar que no se acreditaron fehacientemente los elementos de desnaturalización durante los periodos reclamados o que la causa de contratación temporal se mantuvo vigente según los medios probatorios aportados por la demandada.

#### 4.6. Del Recurso de Apelación (Segunda instancia)

Con fecha 05 de abril de 2023, la parte demandante interpone recurso de

apelación contra la Resolución Nro. 16 (Sentencia de primera instancia), solicitando que sea revocada y declarada fundada en todos sus extremos. Los agravios principales se centraron en:

- Error de derecho en la valoración de la subordinación: Se cuestiona que la jueza de primera instancia haya negado la existencia de una relación laboral basándose únicamente en que la demandante era Gerente General de otra empresa (HUEVITO S.A.C.), ignorando que la legislación peruana permite la pluriactividad y/o bigamia laboral.
- Vulneración del Principio de Primacía de la Realidad: Se argumenta que existen pruebas suficientes (correos, reportes, fotocheck) que demuestran que, independientemente de sus otras actividades, dentro de las instalaciones de CANTELLA S.A.C. la actora cumplía órdenes, horarios y estaba integrada en la estructura organizacional.
- Indebida motivación respecto a la desnaturalización: Se sostiene que el juzgado no analizó correctamente la falta de causa objetiva en los contratos de "necesidad de mercado", los cuales se usaron para cubrir labores permanentes de médico ocupacional.

#### 4.7. Precisiones para Mejor Resolver (Escrito en Sala)

Durante el trámite en segunda instancia, la defensa de la demandante presentó un escrito de "Precisiones para Mejor Resolver" ante la Cuarta Sala Laboral, reforzando los argumentos con jurisprudencia vinculante:

- Se invocó la Casación Laboral N° 31337-2019, la cual establece que para determinar la laboralidad basta con aportar indicios razonables de subordinación, trasladando la carga de la prueba al empleador.
- Se adjuntó la Sentencia de la Octava Sala Laboral (Exp. 06605-2019), como precedente de un caso similar donde se reconoció el derecho a pesar de alegatos de autonomía por parte de la empresa.

#### 4.8. Pronunciamiento de la Sala (Sentencia de Vista)

Mediante la Sentencia de Segunda Instancia (Resolución Nro. 22), la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima resolvió REVOCAR la sentencia de primera instancia y, reformándola, declararla FUNDADA EN PARTE. Los fundamentos determinantes fueron:

1. Reconocimiento de la Relación Laboral: La Sala determinó que el ejercicio de una gerencia en una empresa distinta no anula la existencia de un contrato de trabajo en otra, siempre que se verifiquen los elementos de tipicidad laboral. Se concluyó que la demandante sí estuvo sujeta a subordinación bajo el régimen del D. Leg. 728.
2. Desnaturalización de Contratos: El colegiado estableció que CANTELLA S.A.C. no logró acreditar la causa objetiva de los contratos temporales, incurriendo en fraude a la ley, por lo que el vínculo se consideró de duración indeterminada desde su origen.
3. Configuración del Despido Arbitrario: Al haber sido la actora una trabajadora a plazo indeterminado por desnaturalización, el cese comunicado mediante carta de "no renovación" el 30 de noviembre de 2018 constituyó un despido arbitrario.
4. Fallo Económico: Se ordenó a la demandada el pago de S/ 84,154.82, desglosados en los siguientes conceptos:
  - Indemnización por Despido Arbitrario: S/ 40,407.73
  - Vacaciones y CTS: S/ 27,047.78 (aproximadamente)
  - Gratificaciones y Bonificaciones: S/ 16,400.00 (aproximadamente)
  - Asignación Familiar: S/ 300.00
  - Además, se condenó a la demandada al pago de costas y costos del proceso.

#### **4.9. Del Recurso de Casación**

Con fecha 03 de julio de 2023, la empresa demandada Laboratorio Clínico Inmunológico Cantella S.A.C. interpone recurso de casación contra la sentencia de vista que declaró fundada en parte la demanda. La recurrente fundamentó su recurso en las siguientes causales:

- Infracción normativa de normas de derecho material: La empresa sostuvo que la Sala Laboral realizó una interpretación errónea del artículo 23 de la Constitución Política y de las normas sobre contratos sujetos a modalidad, alegando que no existía un vínculo laboral de naturaleza indeterminada con la actora.
- Contravención de las normas que garantizan el debido proceso: Argumentó una supuesta falta de debida motivación en la sentencia

de vista, señalando que el colegiado superior no valoró adecuadamente los argumentos sobre la autonomía de la demandante y su cargo de Gerente General en otra empresa.

- Agravio económico: La demandada cuestionó el mandato de pago de S/ 84,154.82, afirmando que se le ordenaba pagar beneficios sociales por periodos donde, según su tesis, no existió relación de dependencia.

#### 4.10. Calificación y Pronunciamiento de la Corte Suprema

El recurso fue elevado a la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (Casación N.º 34466-2023-LIMA). Mediante resolución de fecha 25 de marzo de 2025, el Supremo Tribunal resolvió declarar IMPROCEDENTE el recurso de casación basado en los siguientes fundamentos:

1. Incumplimiento de requisitos de fondo: La Sala Suprema determinó que la empresa recurrente no cumplió con demostrar la incidencia directa de las infracciones normativas alegadas sobre la decisión impugnada, limitándose a cuestionar el criterio fáctico y probatorio ya establecido en segunda instancia.
2. Naturaleza de la Casación: Se precisó que el recurso de casación no constituye una "tercera instancia" para revalorar pruebas (como la labor en la empresa Huevito S.A.C.), sino que su fin es la correcta aplicación del derecho objetivo.
3. Ratificación de la Desnaturalización: La Corte Suprema validó el razonamiento de la Sala Superior respecto a que la vinculación de la trabajadora mediante contratos que limitaban sus derechos constitucionales vulneró el principio protector, confirmando así la desnaturalización del contrato modal.
4. Firmeza de la Sentencia: Al declararse la improcedencia del recurso, la sentencia de segunda instancia que ordenaba el pago de los beneficios sociales e indemnización adquirió la calidad de cosa juzgada, disponiéndose la publicación de la resolución en el Diario Oficial "El Peruano" y la devolución de los actuados para su ejecución de sentencia.

La resolución suprema reafirma que la casación laboral no es una vía para insistir en interpretaciones que pretendan desconocer la primacía de la realidad. En este caso, el intento de la demandada por utilizar cargos externos de la trabajadora como escudo para omitir beneficios laborales fue finalmente desestimado por el máximo tribunal, consolidando la tutela de los derechos irrenunciables del trabajador.

### **Análisis Del Caso Práctico.**

Respecto de la revisión y posterior dilucidación del expediente se advierte que es pretensión de la demandante demostrar la desnaturalización de su contrato y en consecuencia el incumplimiento del pago de la indemnización por despido arbitrario a la persona por el monto de S/.93,958.22 soles. La empresa demandada suscribe un contrato de locación de servicios sin la valoración y evaluación de las condiciones contractuales que requiere el puesto o la organización, conllevándolos a hechos que demuestran el incumplimiento de las normas laborales.

La empresa al pactar un contrato civil no cumple con la supervisión de las regulaciones normativas del referido contrato, sino muy por el contrario se les permite excesos y cambios a las condiciones ya sea por desconocimiento de los compañeros de la organización o por exceso del servicio ofrecido que se convirtieron en funciones laborales personalísimas, supervisadas y subordinadas originando evidencia del vínculo laboral para la demandada.

La empresa no cumple con el procedimiento normativo de contratación y desvinculación, es decir, la causal del despido y/o el pago de la indemnización por despido arbitrario, y solo cumple con pagar la liquidación de beneficios sociales fuera de los tiempos que manda la norma es decir a las 48 horas de finalizado el vínculo laboral.

## CONCLUSIONES

- ❖ El Contrato de trabajo se rige por el TUO del DS N° 003 97 TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral y se debe de considerar sus elementos esenciales como prestación personal, subordinación y remuneración la misma norma regula los diversos tipos de contratos y sus modalidades contractuales.
  
- ❖ La Constitución Política del Perú en su artículo 22 establece el derecho al trabajo y brinda protección contra el despido arbitrario considerando que es la base del bienestar social, asimismo el Decreto Legislativo 728 determina las diversas formas de desvinculación como el periodo de prueba, suspensión de contrato de trabajo y la extinción del contrato, es el despido que se encuentra inmerso en este último, la misma que señala que el despido se puede dar por capacidad o por conducta.
  
- ❖ El art 34 del Decreto Legislativo 728 refiere que si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no se ha demostrado en juicio el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones como única reparación por el daño sufrido.

## RECOMENDACIONES

- ❖ Es preciso tener en cuenta que para poder contratar un servicio ya sea laboral o civil se evalúe el objetivo, la necesidad, el tiempo, la naturaleza de la contratación y que ella se ciña específicamente a la normativas laborales o civiles sin vulnerar las normas constitucionales del país.
  
- ❖ Es preciso tener en cuenta que para poder realizar una desvinculación se evalúe la situación contractual y para que se realice un despido se debe cumplir con el procedimiento normativo, así como aplicar la indemnización que resulta aplicable de acuerdo con el marco legislativo.
  
- ❖ Se tiene que capacitar al personal en algunos puestos claves para que se tomen decisiones asertivas y evitar que no se vulneren normas y derechos constitucionales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Mantero, M. F. (2008). *Responsabilidad Patrimonial derivaos del incumplimiento de las Obligaciones Laborales, en Trabajo*. Lima: Grijley.

Mendez Costa, M. J., Lorenzo de Ferrando , M. R., Cadoche de Azvalinsky, S., Hugo D`Antonio, D., M. Ferrer, F., & M. Rolando, C. (1984).

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Décima). Sentencia de 14 de septiembre de 2016, Asunto C-596/14 (Ana de Diego Porras contra Ministerio de Defensa). ECLI:EU:C:2016:683.

Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal del Trabajo de Alemania). Sentencia del 18 de julio de 2012, 7 AZR 443/09 (Caso Küçük). Esta sentencia aplicó la doctrina previa del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Asunto C-190/10).

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V. Sentencia del 31 de mayo de 1991, "Vázquez, José Manuel c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ Despido". Publicado en la Ley 1991-E, 342.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-900 de 2008 (Referencia: Expediente T-1.921.218), Magistrado Ponente: Dr. Humberto Antonio Sierra Porto

Corte Superior de Justicia de Piura, Sala Laboral Transitoria. Sentencia del 15 de marzo de 2018, Expediente 02298-2017-0-2001-JR-LA-01 (M.P. Ruperto de la Cruz).

Corte Superior de Justicia de Cusco, Sala Civil. Sentencia del 10 de junio de 2019, Expediente 01458-2018-0-1001-JR-LA-01 (Caso contra

la Dirección Desconcentrada de Cultura de Cusco).

<https://lpderecho.pe/tipos-despido-ordenamiento-peruano/>

<https://lpderecho.pe/tuo-728-ley-de-productividad-y-competitividad-laboral-actualizado-ds-3-97-tr/>

APA Quiroz, C. D. O. (2021). Indemnizaciones Adicionales Reclamadas a Causa De Un Despido Arbitrario. Fundamentos Acerca De Su Viabilidad En Nuestro Ordenamiento jurídico (Master's thesis, Pontificia Universidad Católica del Perú (Peru)).

APA Suarez, M. F. (2020). Una nueva sentencia que confirma la ineficacia del sistema de tutela del trabajador para los casos de despido arbitrario en Argentina. *Cadernos de Dereito Actual*, (13), 542-548.

Cerna Garnique, S. C., & Luyo Argüelles, A. A. (2021). Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales, Lima, 2020.

APA Garcés, L. V. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. *Ius et veritas*, (36), 366-384.

APA Ramos Quispe, X. R. (2018). Proceso de Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios, Contratos Administrativos de Servicios y Pago de Beneficios.

TORD NICOLINI, J., & LAZO GARCIA, C. (1981). *Economía y Sociedad en el Perú Colonial. En la Historia del Perú* (3º ed., Vol. V). Lima: Juan Mejía Baca.

Valdez, F. G. (2007). *Derecho del Trabajo*. Lima: San Marcos.

# ANEXOS

## Anexo 1: Evidencia De Similitud Digital

### Edgard Alexander Machado Sandoval

#### “Desnaturalización de Contrato e Indemnización por Despido Arbitrario por Incumplimiento de Procedimiento Laboral recaí...

-  Titulos
-  REVISION 2026
-  Universidad Peruana de Ciencias e Informatica

#### Detalles del documento

Identificador de la entrega  
trn:oid::1:3575768989

Fecha de entrega  
21 may 2026, 11:22 a.m. GMT-5

Fecha de descarga  
21 may 2026, 12:50 p.m. GMT-5

Nombre del archivo  
TRABAJO\_EDGARD\_UNIV.docx

Tamaño del archivo  
117.6 KB

49 páginas

11.047 palabras

63.588 caracteres




## 8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado

### Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión




No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



### Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.upci.edu.pe	3%
2	Internet	www.revista-actualidadlaboral.com	1%
3	Internet	doku.pub	<1%
4	Internet	qdoc.tips	<1%
5	Internet	hdl.handle.net	<1%
6	Internet	repositorio.upn.edu.pe	<1%
7	Internet	dspace.unitru.edu.pe	<1%
8	Internet	defensamunicipal.galeon.com	<1%
9	Internet	www.coursehero.com	<1%
10	Internet	www.sptss.org.pe	<1%
11	Trabajos del estudiante	Universidad Católica San Pablo	<1%






12	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
13	Trabajos del estudiante	Universidad Peruana de Ciencias e Informatica	<1%
14	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%



## Anexo 2: Autorización De Publicación En Repositorio


**UPCI**  
 CAMINO AL ÉXITO  
 UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE  
 TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TESIS  
 EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI**

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: MACHADO SANDOVAL EDGARD ALEXANDER

DNI: 10193360 Correo electrónico: @MACHADO1@HOTMAIL.COM

Domicilio: \_\_\_\_\_

Teléfono fijo: \_\_\_\_\_ Teléfono celular: 997894705

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TESIS

Facultad / Carrera: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Tipo: Trabajo de Suficiencia Profesional ( ) Tesis ( )

Título del Trabajo de Suficiencia Profesional / Tesis:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3.- OBTENER:

Título Profesional (x)

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.


Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

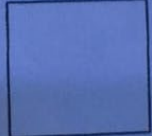
( ) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

( ) No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los

13 días del mes de ABRIL de 2026.

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

  
 HUELLA