

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“EL INCUMPLIMIENTO DE PAGO DE  
BENEFICIOS SOCIALES COMO CAUSAL DE  
INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL, EN LOS  
PROCESOS LABORALES POR  
DESNATURALIZACIÓN CONTRACTUAL EN EL  
PERÚ, 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

**ABOGADA**

**Autores:**

Brenda Katerine Enriquez Delgado

Lizeth Marcelo Pomiano

**Asesor:**

Mg. Rodrigo Olano Romero

<https://orcid.org/0000-0003-1577-9574>

Lima - Perú

**JURADO EVALUADOR**

|                           |                                     |                 |
|---------------------------|-------------------------------------|-----------------|
| Jurado 1<br>Presidente(a) | <b>Guisseppi Paul Morales Cauti</b> | <b>09634461</b> |
|                           | Nombre y Apellidos                  | Nº DNI          |

|          |                                       |                 |
|----------|---------------------------------------|-----------------|
| Jurado 2 | <b>Marcos Alberto Suclupe Mendoza</b> | <b>10206537</b> |
|          | Nombre y Apellidos                    | Nº DNI          |

|          |                                 |                 |
|----------|---------------------------------|-----------------|
| Jurado 3 | <b>Michael Trujillo Pajuelo</b> | <b>44953968</b> |
|          | Nombre y Apellidos              | Nº DNI          |

## DEDICATORIA

A mis padres \_\_\_\_\_, y \_\_\_\_\_ por ser mi ejemplo de persona tanto en ámbito académico como Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, así como en mi futura carrera profesional como Abogado

*Enríquez Delgado, Brenda Katerine.*

A mis padres \_\_\_\_\_, y \_\_\_\_\_ por motivarme a preservar mis objetivos y ser mi empuje constante desde que ingrese a estudiar la carrera de Derecho y Ciencias Políticas.

*Marcelo Pomiano, Lizeth.*

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestro asesor Rodrigo Olano Romero, por acompañarnos, motivarnos y ayudarnos en la realización de la presente investigación, con la finalidad de poder titularnos finalmente como abogados.

**Tabla de contenido**

|                                       |           |
|---------------------------------------|-----------|
| JURADO EVALUADOR                      | 2         |
| DEDICATORIA                           | 3         |
| AGRADECIMIENTO                        | 4         |
| TABLA DE CONTENIDO                    | 5         |
| ÍNDICE DE TABLAS                      | 6         |
| ÍNDICE DE FIGURAS                     | 7         |
| RESUMEN                               | 9         |
| ABSTRACT                              | 11        |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN              | 12        |
| <b>1.1. Realidad problemática</b>     | <b>12</b> |
| <b>1.2. Formulación del problema</b>  | <b>33</b> |
| <b>1.3. Objetivos</b>                 | <b>33</b> |
| <b>1.4. Supuestos Jurídicos</b>       | <b>34</b> |
| CAPÍTULO II: METODOLOGÍA              | 36        |
| CAPÍTULO III: RESULTADOS              | 59        |
| CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | 104       |
| REFERENCIAS                           | 117       |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                 |     |
|-----------------|-----|
| <b>Tabla 1</b>  | 41  |
| <b>Tabla 2</b>  | 43  |
| <b>Tabla 3</b>  | 44  |
| <b>Tabla 4</b>  | 45  |
| <b>Tabla 5</b>  | 61  |
| <b>Tabla 6</b>  | 66  |
| <b>Tabla 7</b>  | 70  |
| <b>Tabla 13</b> | 86  |
| <b>Tabla 14</b> | 87  |
| <b>Tabla 15</b> | 88  |
| <b>Tabla 16</b> | 90  |
| <b>Tabla 17</b> | 91  |
| <b>Tabla 18</b> | 92  |
| <b>Tabla 19</b> | 93  |
| <b>Tabla 20</b> | 95  |
| <b>Tabla 21</b> | 96  |
| <b>Tabla 22</b> | 98  |
| <b>Tabla 23</b> | 99  |
| <b>Tabla 24</b> | 101 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1. Tiempos de Servicios. Evidenciamos que el 100% de los ex trabajadores laboraron para las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916. \_\_\_\_\_ 87
- Figura 2. Cursaron Cartas notariales. Evidenciamos que el 60% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916 si cursaron cartas notariales a sus empleadoras y un 40% no. \_\_\_\_\_ 88
- Figura 3. Invitación a Conciliar. Evidenciamos que al 100% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916 no los invitaron a conciliar. \_\_\_\_\_ 89
- Figura 4. Contestación de reclamos o demandas. Evidenciamos que al 80% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916 no se les han contestado sus reclamos o demandas, mientras que a un 20% sí les respondieron. \_\_\_\_\_ 90
- Figura 5. Daño Moral. Evidenciamos que el 100% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916, indican que existe un daño moral al no pagárseles sus beneficios sociales. \_\_\_\_\_ 92
- Figura 6. Destino del pago de Beneficios Sociales. Evidenciamos que el 100% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916, señalaron que si se les pagaba sus beneficios sociales estos iban a ser destinado para un fin académico, particular, familiar y otros. \_\_\_\_\_ 93
- Figura 7. Conocimiento de existencia de otros casos similares. Evidenciamos que el 100% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916, indicaron que, si tienen conocimiento de la existencia de casos similares a los suyos, incluso hay casos que han finiquitado en audiencias de conciliación judicial. \_\_\_\_\_ 95
- Figura 8. Conocimiento de la existencia de Medidas Cautelares. Evidenciamos que el 60% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916, saben que existen medidas para garantizar el cobro de sus beneficios sociales cuando van a juicio, sin embargo, el 40% de los encuestados no tiene conocimiento. \_\_\_\_\_ 96
- Figura 9. Demandas sobre pago de beneficios sociales. Evidenciamos que el 60% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC

N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916 si demandaron el pago de sus beneficios sociales mientras que un 40% no demandó o ejerció alguna acción judicial. \_\_\_\_\_ 97

Figura 10. Afectación emocional. Evidenciamos que el 80% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916 indicaron que sufren de tristeza, depresión, impotencia, ansiedad y frustración y solo un 20% indicó que sufre solo de frustración. \_\_\_\_\_ 99

Figura 11. Tiempo de adeudo de Beneficios Sociales. Evidenciamos que al 40% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916 hace un año no le pagan sus beneficios sociales, otro 40% indicaron que hace cuatro años no le pagan sus beneficios sociales y 20% indicó que no se le paga sus beneficios sociales hace tres años. \_\_\_\_\_ 101

Figura 12. Motivo de interposición de demanda tardía o falta de interposición de demanda. Evidenciamos que el 60% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916 no demandaron desde un inicio el pago de sus beneficios sociales porque confiaban en que la empresa les iba a pagar, otro 20% no demandó porque sus empleadoras les comentaron que le dieran un poco de tiempo y otro 20% indica que no demandó desde un inicio el pago de sus beneficios sociales porque no cree en la justicia peruana. \_\_\_\_\_ 103



## RESUMEN

La presente investigación se titula “El incumplimiento de pago de beneficios sociales como causal de indemnización por daño moral, en los procesos laborales por desnaturalización contractual en el Perú, 2021”. La misma que cuenta con cuatro capítulos de investigación que a continuación se detalla:

Con respecto al capítulo I, se desarrolla la introducción del trabajo de investigación, empezando por la realidad problemática; los antecedentes internacionales como nacionales; el marco teórico, donde se seleccionan las investigaciones que abarquen la indemnización por daño moral en los procesos laborales y la falta de pago de beneficios sociales a raíz de la desnaturalización de los contratos modales y de locación de servicios, información extraída de buena fuente de datos confiables como redalyc, scielo, google académico y repositorios de tesis nacionales como internacionales; asimismo se desarrolla la formulación del problema de investigación, los objetivos e hipótesis de investigación.

Con respecto al capítulo II, se desarrolla la parte metodológica, siendo una investigación de tipo básica, con enfoque cualitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo; respecto al capítulo III se desarrollan los resultados del trabajo de investigación, los cuales se obtienen a partir de instrumentos y técnicas de investigación seleccionadas; en este capítulo se analiza las sentencias del Poder Judicial relacionados con los criterios a tener en cuenta en la indemnización por daño moral; así como el análisis de los procesos laborales donde el trabajador demanda por desnaturalización de los contratos de locación de servicios y modales por fraude a la ley; asimismo, se analiza las respuestas a las entrevistas realizados a los expertos en materia de Derecho civil y laboral. Terminando con el análisis de las encuestas a los ex trabajadores a quienes se les negó el pago sus beneficios sociales

justificándose la empresa empleadora que existía una relación civil, la misma que estaba encubierta de una relación laboral.

Finalmente, se desarrolla el capítulo IV de discusión y conclusiones, donde se concluye, que existe mala fe por parte de las empresas empleadoras al momento de encubrir una relación laboral con la celebración de contratos modales y/o de locación de servicios; situaciones que una vez advertidas por el magistrado, este ultimo no otorga indemnización por daño moral al trabajador por el tiempo en que se le negó el pago de sus beneficios sociales.

**PALABRAS CLAVES:** Daño moral, desnaturalización contractual, contratos civiles, contratos modales, fraude a la ley, beneficios sociales e indemnización.

## ABSTRACT

The objective of this investigation is to determine why the lack of adequate quantification of comprehensive compensation for non-pecuniary damage in cases of death due to traffic accidents violates the constitutional right to effective jurisdictional protection. In that sense, it is justified by serving as a small contribution to the legal community such as magistrates and lawyers, to be able to identify what would be the criteria that they should use when justifying and granting the pecuniary amount for civil reparation or compensation for damage. moral.

In Chapter 1, the introduction of the research work is developed, containing the problematic reality, the background, the theoretical framework, the formulation of the problem, the objectives and the research hypothesis. In Chapter 2 the methodology is developed, being a basic research, with a qualitative approach, non-experimental design and descriptive level. In Chapter 3 the part of both documentary and interview results is developed and in Chapter 4 the comparative method is used with a critical opinion of the background with the research results.

Concluding, that the lack of adequate quantification respect to the civil reparation or compensation granted to the relatives of the victims who died in traffic accidents, violates the constitutional right to effective jurisdictional protection; to the extent that arbitrary and unreasonable judgments are granted that do not contain criteria or adequate assessment, and therefore the amount of compensation awarded cannot be justified.

**PALABRAS CLAVES:** Traffic accident, moral damage, objective non-contractual civil liability, effective jurisdictional protection, comprehensive reparation.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Debido al surgimiento de la fábrica, es que los artesanos y campesinos huyen a la ciudad buscando empleos para poder sobrevivir, y en vista de que existía un desequilibrio entre la oferta y la demanda donde solo el empresario es el beneficiario, aprovechan dicha situación para ofrecer degradantes condiciones laborales.

Según Navarrete, J. (2017), indica que los campesinos comienzan alejarse del mundo rural e inician una fuerte migración hacia las ciudades, que crecen de forma exponencial y ofrecen la oportunidad de unirse como fuerza laboral a las fábricas, formándose así la clase obrera o proletariado, estructura nueva que hace propicio un ambiente de conflicto, que en función de ser resuelto establece las primeras estructuras organizadas bajo sindicatos y gremios.

Si bien es cierto, en ese entonces también surgía el liberalismo, donde el estado no intervenía ante la oferta y la demanda, es que el movimiento obrero reaccionando ante la desigualdad a raíz de la insuficiente legislación, empieza a criticar la función del Estado, por lo que al sentir esa presión es que dio como resultado la introducción de normas límites ante el abuso de los empresarios sobre las condiciones laborales de sus trabajadores.

El derecho laboral tiene su génesis en los abusos que padecían los trabajadores en las fábricas inglesas, a raíz de lo sucedido en el siglo XIX como la Revolución Industrial y la Cuestión Obrera, que se dio a raíz de las protestas, huelgas y demás manifestaciones por parte de los trabajadores de las fábricas; por lo tanto, se puede señalar que es ahí donde se empezó a regular jurídicamente la actividad humana, lo que dio origen a lo que después se

denominaría como Derecho del Trabajo, por lo que muchas empresas empleadoras, en perjuicio de sus trabajadores actuaron de manera fraudulenta para no reconocer relaciones laborales y beneficios sociales, surgiendo el principio de primacía de la realidad, privilegiando los hechos por encima de las formas, buscando de esa manera el reconocimiento de la existencia de una relación de trabajo sujeta a un contrato laboral indeterminado.

Ahora bien, en el Perú, la Constitución Política de 1993, establece en su artículo 1° la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado, de igual manera en ese mismo orden señala en su artículo 22° que el trabajo es un deber y un derecho, concordante con los artículos 24°, 25°, 26° y 27° donde señala que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, así como Derechos y principios que regulan la relación laboral, demostrándose de esa manera la protección del derecho al empleo establecido en la Constitución Política del Perú.

En el Perú, existen contratos laborales, los cuales, con el paso de los años de acuerdo a las necesidades de la sociedad, se promulgo el Decreto Legislativo N.º 728, norma que regula los denominados contratos sujetos a modalidad o contratos temporales, este tipo de contratos tienen distintas modalidades por las cuales puede pactarse la relación laboral, teniendo ciertas particulares en relación a su celebración puesto que tienen que tener como cláusulas el objeto, la duración y necesidad, debido a que no se puede suscribir contratos temporales para actividades permanentes de la empresa.

Con respecto a los contratos de locación de servicios, estos devienen de una relación civil, en la medida que el locador presta sus servicios en forma independiente por un cierto

tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución, el mismo que se encuentra definido y regulado en el artículo 1764 del Código Civil.

Sin embargo, a pesar de la gama de normas que protegen los Derechos Laborales, la existencia de estos tipos de contratos han generado en el Perú, grandes problemas, suscitando una serie de demandas laborales, con la finalidad de que se declare la existencia de un contrato a tiempo indeterminado mediante la desnaturalización de los contratos antes mencionados.

Los principios del Derecho Laboral, buscan enfrentar esta problemática que se ha desarrollado, específicamente en la desnaturalización de los contratos modales y de locación de servicios, siendo uno de los principales el denominado Protector, el cual ampara y garantiza los derechos laborales, el mismo que mantiene una relación con el Principio de la primacía de la realidad, regulado en el artículo 4 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que ante la discordancia entre la formalidad y los sucesos, debe preferirse lo segundo sobre lo primero, el mismo que es clave para desnaturalizar los contratos modales y de locación transformándolos en contratos de trabajo a plazo indeterminado.

La Corte Suprema en la Casación Laboral 19687-2015, Lima, aclaró que el principio de primacía de la realidad constituye un elemento implícito dentro de nuestro ordenamiento jurídico, que tiene su origen en la naturaleza tuitiva de las relaciones laborales, el cual persigue cautelar los Derechos de los trabajadores, con la finalidad de que no se vean afectados por los actos de algunos empleadores que buscan evadir sus obligaciones aparentando la existencia de contratos de naturaleza civil, cuando en los hechos se desarrolla una relación de carácter laboral.

De igual manera el Tribunal Constitucional en ciertas resoluciones lo caracteriza como un principio laboral, interpretando que su aplicación se realiza también en el derecho constitucional, puesto que en la Sentencia N.º 1944-2002-AA/TC, específicamente en su fundamento 3 señala que con relación al principio de primacía de la realidad, “este es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico, y que en mérito de este principio (...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero”.

Estas modalidades contractuales tienen una razón de ser y las causas derivan en evitar el reconocimiento de los conceptos a pagar como beneficios, sin embargo, se debe tener en consideración que su uso inadecuado genera más gastos al que se realizaría si existiera una contratación laboral correcta, puesto que el termino desnaturalización implica la vulneración a las normas de obligatorio cumplimiento de carácter laboral, incluso los términos de simulación y fraude a la ley son muy usados en la desnaturalización contractual.

El trabajador al iniciar una acción judicial según cada caso en concreto tendría que demostrar la desnaturalización contractual, por lo cual el propósito de los derechos laborales es equiparar a través de normativa vigente la diferencia entre el empleador y su trabajador para hacer frente a todo acto arbitrario e irregular; en ese sentido, el contrato de trabajo debe durar lo que debe la causa que lo motivo.

La presente investigación está centrada a que no solo se otorgue una indemnización por daño moral en caso de despidos arbitrarios aparte de la indemnización que se le otorga al trabajador por los años laborados, sino que ese tipo de daño moral debe ser otorgado cuando se hayan vulnerado derechos fundamentales como la dignidad u otros derechos de la personalidad, en cuyo caso deberá presumirse el daño moral, y la razón de ser se encuentra

justificada en la medida de que muchas empresas empleadoras con la finalidad de no pagar los beneficios sociales encubren la relación laboral con una relación civil o con la celebración de contratos modales a plazo fijo, lo que afecta a la esfera psíquica del trabajador en vista que tienen que demandar judicialmente para que le paguen sus beneficios sociales, ya que sus empleadoras muchas veces hacen caso omiso a las constantes cartas notariales, buscando desconocer la relación laboral y por ende, el pago de beneficios sociales, situación que evidentemente si la empleadora no hubiese actuado con fraude a la ley, no tendría derecho a otorgar una indemnización por daño moral.

Por lo tanto, el problema general de investigación es el siguiente: ¿La empresa empleadora debe indemnizar por daño moral al trabajador ante el incumplimiento de pago de beneficios sociales en los procesos laborales por desnaturalización contractual en el Perú, 2021?

Asimismo, el objetivo general de investigación vendría a ser: Determinar si la empresa empleadora debe indemnizar por daño moral al trabajador ante el incumplimiento de pago de beneficios sociales en los procesos laborales por desnaturalización contractual en el Perú, 2021. En ese sentido la empresa empleadora si debería indemnizar al trabajador cuando en un proceso judicial se compruebe su mala fe en la celebración de contratos modales con evidente fraude a la ley, y con la única finalidad de no pagarle sus beneficios sociales, teniendo el trabajador que iniciar un proceso judicial después que renuncio o lo retiraron de la empresa, para que se acredite la desnaturalización contractual y se le pueda pagar sus beneficios sociales, lo que afecta a su esfera sentimental, como es el dolor y la aflicción de que no se sean reconocidos sus beneficios sociales por todo el tiempo que ha laborado en la empresa, Derechos labores que le corresponden de acuerdo a ley.



Por ese motivo se valoran todos los indicios de laboralidad que logren demostrar los tres principales elementos del contrato de trabajo que son: la prestación del servicio, la remuneración y la subordinación. En ese sentido la Organización Internacional del Trabajo, favorece el trabajo decente que permitan tanto a los trabajadores como emperadores la participación para combatir el grave déficit de trabajos informales a través de programas decentes, en ese sentido, se recomienda a los estados a implementar políticas que conlleven a erradicar actos que vulneren los Derechos laborales y cualquier acto que implique la simulación o infracción a las normas laborales, como viene ocurriendo con los contratos de locación de servicios y contratos modales que en la práctica, son claramente contratos de naturaleza laboral indeterminada.

A continuación, el desarrollo de los antecedentes nacionales e internacionales del trabajo de investigación en relación a las variables establecidas como son el incumplimiento de pago de beneficios sociales, indemnización por daño moral y desnaturalización de contratos civiles y modales.

### **Antecedentes Nacionales**

Vásquez (2020), en su tesis, titulada “Desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen Mype, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018”, analiza la afectación de la desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado en las empresas del sector comercio bajo el régimen Mype, buscando plantear una propuesta legal que ayude a disminuir los procesos de desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, concluyendo que la mayoría de las MYPES, del sector comercio en el distrito de Chiclayo, no tienen, ni cuentan con reglamentos para la contratación adecuada de trabajadores, por lo mismo que se promueve

la desnaturalización de los contratos, atentando contra el principio de justicia y bien común, debido a que el trabajador no recibe un pago justo y no se le respeta sus beneficios estipulados.

Campos (2018), en su tesis, titulada “el principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016”, analiza la necesidad de reconocer y garantizar la aplicación del principio de primacía de la realidad en los casos de desnaturalización del contrato sujeto a modalidad por servicio específico, lo que brinda seguridad jurídica al trabajador, concluyendo que dicho principio es aplicable en aquellos casos en que se encubra las condiciones de la relación laboral a través de un contrato por servicio específico, es ahí la necesidad de que se incorpore como una norma y no solo como un principio laboral para evitar pronunciamientos de manera arbitraria y contradictoria.

Arteaga (2021), en su tesis, titulada “La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial del Callao”, analiza la mala praxis en la aplicación de los contratos de locación, puesto que la Municipalidad Provincial del Callao contrata a locadores de servicios para que realicen funciones no acordes a la naturaleza de la modalidad contractual, donde evidentemente se está ante una desnaturalización de esa modalidad, y este tipo de situaciones se realizan con la finalidad de no reconocer una relación laboral y evitar el pago de los beneficios sociales, concluyendo que existen varios procesos judiciales de trabajadores en contra de la Municipalidad las que en sus fallos mayormente resultan favorables para el trabajador, sin embargo a pesar de dicha situación la Municipalidad continua empleando esa modalidad contractual.

Ibérico (2020), en su investigación, titulada “Desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2018-2019”, demuestra la desnaturalización de los contratos laborales del personal de serenazgo en la Municipalidad de Chachapoyas, puesto que se les contrata mediante el régimen laboral CAS, por lo que no se toma en consideración que según la Ley 27975 en su artículo 37, señalan que los obreros que prestan servicios a la Municipalidad son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada; en tal sentido, se le deben otorgar sus beneficios en base a dicho régimen laboral; concluyendo que los trabajadores han sido contratados bajo un régimen laboral que no les corresponde, por lo tanto, sus contratos han sido desnaturalizados por imperio de la ley.

Montenegro (2018), en su investigación, titulada “La contratación laboral real de los trabajadores en las entidades financieras de la ciudad de Cajamarca, que han suscrito contratos por necesidades del mercado entre el periodo 2007 -2017”, analiza si las entidades financieras de Cajamarca cumplen con especificar y detallar objetivamente las causas objetivas en los contratos por necesidades del mercado, concluyendo que los contratos suscritos con los trabajadores carecen de causas objetivas reales, los cuales han venido siendo utilizados indebidamente por el empleador, causando perjuicio a la estabilidad laboral de los trabajadores, incluso se demostró que los trabajadores permanentes son superados por los trabajadores a plazo determinado, lo que vuelve Fraudulenta a la contratación en vista de que no se tienen en cuenta lo que la naturaleza de la norma ha establecido para que los contratos modales sean válidos y causas eficacia.

García (2015), en su investigación, titulada “La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima”,

analiza, como procede a desnaturalizarse los contratos laborales sujetos a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima, concluyendo que se desnaturalizan los contratos de trabajo sujeto a modalidad adquiriendo una relación laboral permanente, que pese a no estar previsto de forma expresa el plazo límite que tienen el empleador para contratar bajo esa modalidad, se sigue encubriendo una relación indefinida, transgrediéndose el derecho al trabajo.

Román y Torres (2018), en su investigación, titulada “Desnaturalización de contrato por presunción de laboralidad, casación N.º 608-2017- Lima” analiza la casación N.º 608-2017-Lima, sobre el recurso casatorio interpuesto por la demandada Radio la Exitosa S.A.C. contra la sentencia que declaro fundada la demanda promovido por el trabajador, declarándose la existencia de un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral de la actividad privada, quien laboraba por contrato de locación de servicios, concluyendo que la sentencia de la Corte Suprema indica que la sola presunción de laboralidad no determina objetivamente la existencia de una relación laboral, debido a que esta debe estar acompañado de medios probatorios existentes, sustentando la carga probatoria idónea, otorgando la Casación parámetros y directrices para que la presunción de laboralidad sea aplicada de manera correcta.

Castañeda (2017), en su investigación, titulada “Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017”, analiza las complicaciones de la aplicación del principio de primacía de la realidad en los Derechos laborales y cómo influye dicho principio en los Derechos de los trabajadores, concluyendo que se ven perjudicados por la simulación o desnaturalización de los contratos de trabajo, para evitar reconocer los Derechos que le corresponden, viéndose

desprotegidos debido al no cumplimiento de la finalidad inmediata del principio de primacía de la realidad.

Delgado, M. (2019), en su investigación, titulada “Los criterios jurisdiccionales sobre la cuantificación del daño moral en los juzgados laborales de Chiclayo, frente al resarcimiento justo por despidos”, analiza la falta de criterios y parámetros uniformes, que debe seguir el juzgado al momento de otorgar el resarcimiento por despido arbitrario, concluyendo que es importante, por cuando es a consecuencia de la afectación de los Derechos personalísimos del ser humano y que puede repercutir también en la dignidad y el honor del mismo, por eso la relevancia de su configuración.

Marengo (2020), en su investigación, titulada “Despido arbitrario y daño moral en los trabajadores de la municipalidad de Lima Metropolitana”, analiza la relación existente entre el despido arbitrario y el daño moral en los trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana, concluyendo que en muchas oportunidades en los despidos arbitrarios al haberse declarados nulos el A-quo no cumple con pronunciarse acerca del daño moral, afectando su integridad psíquica y física, dejando en abandono económico a su familia.

Chalan y Castillejo (2021), en su investigación, titulada “El despido arbitrario como causa de los daños y perjuicios al trabajador del régimen privado de la provincia de Barranca, 2018”, analiza el despido arbitrario como causa de daños y perjuicios. Asimismo, opcionalmente se califica como ilegal o inconstitucional, por afectar el Derecho al trabajo, debiendo el empleador responder económicamente por su acto arbitrario.

## **Antecedentes Internacionales**

Camargo (2014), en su investigación, titulada “Desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios”, analiza el contrato de prestación de servicios, su utilización y busca demostrar como en algunas ocasiones se usa para lograr contrataciones que no deben realizarse con esa figura legal, concluyendo que los contratos de prestación de servicios tienen características específicas, que si no se cumplen, se estaría desdibujando relaciones laborales y violando Derechos de los trabajadores, por configurarse la primacía de la realidad sobre cualquier formalidad.

Aristizabal y Rey (2014) en su tesis, titulada “Primacía de la realidad en las relaciones laborales”, analiza que a pesar de que en la Constitución se busca garantizar la protección del trabajo por el simple hecho de ser una parte primordial del desarrollo de los ciudadanos, esto no se logra puesto que existen empleadores que transgreden la constitución y demás leyes, evadiendo y eludiéndose obligaciones que son por su naturaleza laborales, al aparecer figuras como el contrato de prestación de servicios y el contrato de asociación cooperativa, disfrazando la relación laboral, concluyendo que el principio de primacía de la realidad es transgredida en Colombia por la utilización de las modalidades de trabajo que desnaturalizan la relación laboral.

Bravo y Rosas (2006) en su tesis, titulada “Análisis dogmático y jurisprudencial del principio de la primacía de la realidad en el derecho del Trabajo”, analiza las normativas y jurisprudencias en torno a la primacía de la realidad en el Derecho del Trabajo, lo que permite comprender de mejor manera la relación laboral, en cuanto a la creación de las normas laborales, su interpretación y aplicación, concluyendo que muchos magistrados aplican el principio de manera racional en conjunto de los Derechos de los trabajadores; y

otros magistrados aplican el principio de primacía de manera radical, llegando a preferir los hechos por sobre la aplicación o interpretación de las normas legales.

Corvalán y Costa (2005) en su tesis, titulada “El daño moral por despido injustificado en la Jurisprudencia Chileno”, analiza que son más los trabajadores que solicitan y demandan judicialmente para que se les otorgue su indemnización, sin embargo en Chile aun no existen doctrinas y jurisprudencias que hayan desarrollado el acabado del tema, concluyendo que no existen magistrados que se consideren competentes a otorgar una indemnización por daño moral derivado de un despido injustificado; posteriormente, este magistrado señala que no corresponde ni procede la indemnización por daño moral, luego en otros casos se estiman competentes, para finalmente considerarse que es incompetente y que no procede la indemnización por daño moral en despidos injustificados.

Gisela (2010) en su tesis, titulada “Indemnización por daño moral en los despidos”, analiza la procedencia del daño moral dentro de las pretensiones indemnizatorias de los trabajadores, concluyendo que tanto la doctrina como jurisprudencia han sido divergentes en cuanto a la procedencia de ese tipo de daño, ya que los mismos radican en las consecuencias o repercusiones anímicas de la persona, asimismo la indemnización es propio de la humanización del trabajo y la dignificación del ser humano independientemente de su condición laboral.

## **Marco teórico**

### **Doctrina**

#### **Relación Laboral**

Nos encontramos ante una relación laboral cuando se encuentran presentes los elementos esenciales de un contrato de trabajo, por lo que, dentro de la Legislación peruana, siempre se va a intentar acreditar la existencia mediante la presunción de un contrato a tiempo indeterminado (Castañeda, 2017).

Conforme a lo previsto en el artículo 4 del Decreto Legislativo N.º 728, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual este se obliga a prestar servicios en beneficio de aquel de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo (Casación Laboral N.º 01482-2010 Lima Norte).

#### **Elementos de una relación laboral**

La relación laboral tiene tres elementos del contrato de Trabajo, siendo el primero la prestación personal de un servicio, el cual debe ser de carácter personalísimo por parte del trabajador, no pudiendo ser realizada por cualquier otra persona distinta (Campos, 2018). Asimismo, la prestación de los servicios se encuentra regulado en el artículo 5 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR; donde se indica que los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural.

El segundo elemento de una relación laboral es la remuneración, por la que el empleador está obligado a entregar una compensación económica para la subsistencia del trabajador y su familia (Castañeda, 2017). Y el tercer elemento de una relación laboral es la



subordinación, debido a que se relaciona con el deber que tiene el trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo, prestando sus servicios bajo dirección, control y fiscalización de su empleador; en ese sentido, este último dicta ordenes necesarias para la ejecución de las labores y sanciona disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad (Román y Torres, 2018).

### **Beneficios Sociales**

No existe en nuestro ordenamiento jurídico una norma que defina el total del concepto de beneficios sociales, sin embargo, la doctrina busco darle un significado a la misma, aludiendo que son percepciones otorgadas por ley, cuya finalidad no es el de retribución, sino el de asegurar su inclusión social, así como el de la familia del trabajador.

Así, el artículo 24 de la Constitución Política establece una regulación del salario, mediante la creación de beneficios sociales que procure bienestar material y espiritual para el trabajador y su familia. En ese sentido, en nuestra legislación una serie de montos a pagar al trabajador por su relación laboral, son las siguientes: la asignación familiar, mediante la Ley 25129; participación en las utilidades, mediante el Decreto Legislativo 677; compensación por tiempo de servicios, Decreto Legislativo 650; seguro de vida, Decreto legislativo 688 (Constitución Política del Perú, 1993).

### **Contrato de Locación de Servicios**

El contrato de locación de servicios, es acuerdo de voluntades por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución (Código Civil, 1984).

Este tipo de contratos tiene dos elementos claves como es la prestación y la retribución, sin existir subordinación de por medio, ya que este elemento característico evidencia una relación laboral y no de naturaleza civil. Asimismo, tenemos que el contrato de locación de servicios por regla general se asemeja al contrato de trabajo sujeto a modalidad, siendo determinado salvo algunas excepciones, en cambio en un contrato de trabajo por regla general el plazo es indeterminado salvo algunas excepciones (Ruiz, 2016).

### **Contratos de Modales a plazo fijo**

Los contratos a plazo fijo o modales, son celebrados mediante acuerdos entre el empleador y trabajador, el cual siempre debe constar por escrito, contando con un plazo de vigencia, que una vez cumplido se termina la relación laboral; asimismo, estos tipos de contratos necesitan la concurrencia de alguna causal real y objetiva en su determinación y sobre todo que no sean de naturaleza determinada para que ostente de valides.

En base a la flexibilidad laboral, nuestra ley nacional permite la celebración de contratos a plazo indeterminado, los cuales pueden realizarse por necesidad de mercado, por naturaleza temporal del servicio a prestar, por temporada, entre otros. Asimismo, el contrato de trabajo indeterminado tiene protección en la Constitución Política, lo que abre la posibilidad del uso indiscriminado de los contratos laborales temporales afectando la continuidad laboral y el derecho fundamental al trabajo como principio esencial para el desarrollo personal y familiar de cada persona (Campos, 2018).

### **Desnaturalización del contrato de Locación de Servicios**

En la prestación de servicios generada a partir de la celebración de un contrato de locación de servicios no deberán existir determinados aspectos propios de una relación

laboral, tales como las órdenes y/o mandatos del comitente, la sujeción a un horario de trabajo, entre otros que se encontrarán comprendidos en el elemento “subordinación”; incluso, no deberán existir pagos de beneficios sociales a favor del locador. Y es que, de existir durante la prestación de los servicios por el locador, se presumirá la existencia de un vínculo laboral entre las partes; dado que la desnaturalización de la relación se verificará teniendo como base el principio de primacía de la realidad (Arteaga, 2021).

### **Desnaturalización de los contratos de trabajo modales a plazo fijo**

De lo mencionado anteriormente, se puede deducir que el término “Desnaturalización” es muy utilizado dentro del contexto de trabajo y los conflictos laborales, no solamente administrativos sino judiciales, debido a que si se logra configurar la desnaturalización de una relación laboral, corresponderá declarar la nulidad de los actos simulados para dar prevalencia a los verdaderos actos, teniendo siempre presente el principio de primacía de realidad, carácter irrenunciable de Derechos laborales, carácter protector o tuitivo al trabajador; entre otros (Ibérico, 2020).

Es la alteración de un contrato de trabajo a tiempo fijo, convirtiendo el mismo en un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, generalmente por sobrepasar el límite fijado para el cumplimiento del mismo (Flores, 2018).

### **Principio de Primacía de la Realidad**

El principio de primacía de la realidad retoma al ser humano como único sujeto del contrato de trabajo y valioso en sí mismo, a la vez que reivindica los atentados contra el orden social que comporta el fraude laboral (Ruiz, 2016).

De presentarse discrepancias entre lo que ocurre en los hechos y lo consignado en los documentos o acuerdos, debe preferirse lo primero. Los documentos donde consta la celebración de contratos civiles, mercantiles o de cualquier otra naturaleza, no tienen más que un valor probatorio de presunción, por lo que puede perderse si al verificarse lo ocurrido en la práctica, se demuestra que la suscripción de dichos documentos ha servido de fraude o simulación orientadas a eludir el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la legislación laboral (García, 2015).

### **El daño causado**

EL daño proviene del latín *damnum*; lo que significa un menoscabo que sufre un sujeto en su integridad personal o en su patrimonio. Si existe un hecho generador, nexo de causalidad, criterio de imputación, antijuricidad y daño, se activará la tutela resarcitoria, como mecanismo de defensa frente al sufrimiento de un daño injusto (García, 2015).

El daño se puede determinar con la proporción de este frente al agente en calidad de prestación resarcitoria, siendo que la proporción lo asume el sujeto pasivo en la relación procesal, ya que de nada sirve identificar al agente que cometió el daño si no se puede determinar la magnitud de ese daño (Gálvez, 2008).

El daño es un menoscabo a un interés tutelado por nuestro ordenamiento jurídico, ya que lesiona un interés protegido jurídicamente, pudiendo ser patrimonial en relación a los bienes que conforman su patrimonio o puede ser un daño extra patrimonial cuando la afectación se dirige a la integridad biológica o psicológica (Amaya, 2016).

Las consecuencias que se derivan de la acción u omisión generadora del daño, apuntan básicamente a la pérdida patrimonial sufrida, sin embargo, ello no discrimina al

daño moral que también puede originarse por los daños ocasionados en la esfera patrimonial, aterrizando en un daño extrapatrimonial, con ello queda demostrado que el sistema jurídico peruano comprende dos categorías o tipos de daños (Taboada, 2013)

Ante la existencia de un hecho que lesiona un interés jurídicamente protegido ocurriendo un perjuicio, se deberá indemnizar este daño teniendo en cuenta si son daños patrimoniales y/o extrapatrimoniales. El daño se convierte así en el elemento fundamental de la responsabilidad, porque representa la esencia de la obligación de resarcir el perjuicio; convirtiéndose este principio, en el sentido intrínseco de la responsabilidad, es decir, que la ausencia de daño no genera responsabilidad (Monje, 2018).

### **Responsabilidad Civil**

El ser humano, siempre por naturaleza es un ser sociable, y en el desarrollo de su conducta está permanentemente en la posibilidad de incurrir en responsabilidad, entendiéndose la misma como la obligación de indemnizar, empezando con la llamada venganza privada para luego pasar a la composición donde el Estado comienza hacer su aparición en la organización social (Vidal, 2001).

La responsabilidad civil, es la obligación que tiene toda persona de reparar un daño por haber violado el deber jurídico de no causar daño a otro, en tal sentido, se necesita la existencia de cuatro elementos para que exista la responsabilidad civil extracontractual, y esto es que la conducta del autor sea antijurídica, que exista un daño, la relación de causalidad y el factor de atribución que puede ser objetivo o subjetivo (Useda, 2013).

Existe una casación importante, la cual siempre se cita en las diversas demandas de responsabilidad civil, esta casación es de Lima Norte, sobre indemnización por daños y

perjuicios, emitida por la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del 09 de setiembre de 2016 que en su Tercero Considerando indica lo siguiente:

Es necesario señalar que en la doctrina se han establecido cuatro elementos conformantes de la responsabilidad civil y estos son: 1) La antijuridicidad; entendida como la conducta contraria a ley o al ordenamiento jurídico; 2) El factor de atribución; que es el título por el cual se asume responsabilidad, pudiendo ser este subjetivo (por dolo o culpa) u objetivo (por realizar actividades o, ser titular de determinadas situaciones jurídicas previstas en el ordenamiento jurídico); 3) El nexo causal o relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido; y 4) El daño, que es consecuencia de la lesión al interés protegido y puede ser patrimonial (daño emergente o lucro cesante) o extrapatrimonial (daño moral y daño a la persona) (Casación 3470-2015).

### **Daño moral**

El daño moral dentro del marco de la responsabilidad extracontractual se encuentra regulado en el artículo 1985 del Código Civil, donde se indica que la indemnización incluye el lucro cesante, el daño a la persona y el daño moral, así también, se encuentra regulado en el artículo 1984 del mismo cuerpo normativo que indica que el daño moral es indemnizado considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia.

El sufrimiento, humillación, aflicción, impotencia, alteración que disminuye la calidad, estilo y hábitos de vida de la víctima o de sus familiares; son alterados negativamente a consecuencia del daño sufrido en su integridad espiritual desencadenando el daño moral.

## **Jurisprudencia**

El daño moral es el daño no patrimonial inferido en derechos de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la afectividad que al de la realidad económica. El dolor, la pena, la angustia, la inseguridad, etc., son sólo elementos que permiten aquilatar la entidad objetiva del daño moral padecido, el mismo que puede producirse en uno o varios actos; en cuanto a sus efectos, es susceptible de producir una pérdida pecuniaria y una afectación espiritual. El legislador nacional ha optado por la reparación económica del daño moral, el que es cuantificable patrimonialmente, y su resarcimiento, atendiendo a las funciones de la responsabilidad civil (reparatoria, disuasiva y sancionatoria), debe efectuarse mediante el pago de un monto dinerario, o en su defecto, a través, de otras vías reparatorias que las circunstancias particulares del caso aconsejen al juzgador (Corte Suprema de Justicia de la República Sala Civil Transitoria Casación 4045-2016).

El daño moral en el artículo 1984 del Código Civil, es la lesión a cualquier sentimiento de la víctima considerado socialmente legítimo; es aquel daño que afecta la esfera interna del sujeto, no recayendo sobre cosas materiales. Esta categoría del daño es difícil de acreditar, debido a que las personas no expresan sus sentimientos o emociones del mismo modo, siendo inclusive fácil para algunas personas simular sufrimientos o lesiones sin que existan en la realidad. Además, en algunos casos, ocurre que los sufrimientos severos son resistidos con fortaleza sin ninguna alteración en la salud o aspecto físico del sujeto (Corte Suprema de Justicia de la República Sala Civil Transitoria Casación 4045-2016).

## **Legislación Nacional**

La reparación civil se encuentra regulado en el Código Penal del Perú aprobado por Decreto Legislativo 635), vigente el 09 de abril de 1991; donde en el artículo 93 numeral 2 señala que el contenido de la reparación civil comprende la indemnización de los daños y perjuicios. Asimismo, el artículo 101 del mismo cuerpo normativo, indica que la reparación civil se rige, además, por las disposiciones pertinentes del Código Civil (Código Penal, 1991).

La responsabilidad civil en el Código Civil Peruano aprobado por Decreto Legislativo N° 295 vigente el 14 de noviembre de 1984; en su artículo 1321, indica que queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve; y este resarcimiento comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución (Código Civil Peruano, 1984).

Por su parte el artículo 1322; indica que el daño moral, cuando él se hubiera irrogado, también es susceptible de resarcimiento, considerando su magnitud y el menoscabo producido a la víctima o a su familia; y si se está ante la situación de que no podría ser probado en su monto preciso, deberá fijarlo el juez con valoración equitativa; por su parte el artículo 1985, señala que la indemnización comprende las consecuencias que deriven de la acción u omisión generadora del daño, incluyendo el lucro cesante, el daño a la persona y el daño moral, debiendo existir una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido (Código Civil Peruano, 1984).



## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿La empresa empleadora debe indemnizar por daño moral al trabajador ante el incumplimiento de pago de beneficios sociales en los procesos laborales por desnaturalización contractual en el Perú, 2021?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

**1.2.2.1.** ¿Cuáles son las modalidades contractuales que utiliza la empresa empleadora para abstenerse de otorgar el pago de beneficios sociales a sus trabajadores?

**1.2.2.2.** ¿En qué momento se acredita el daño moral por afectación a la esfera psíquica del trabajador ante el incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar si la empresa empleadora debe indemnizar por daño moral al trabajador ante el incumplimiento de pago de beneficios sociales en los procesos laborales por desnaturalización contractual en el Perú, 2021.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

**1.3.2.1.** Establecer cuáles son las modalidades contractuales que utiliza la empresa empleadora para abstenerse de otorgar el pago de beneficios sociales a sus trabajadores.

**1.3.2.2.** Determinar el momento en que se acredita el daño moral por afectación a la esfera psíquica del trabajador ante el incumplimiento de pago de sus beneficios sociales.

## **1.4. Supuestos Jurídicos**

### **1.4.1. Supuesto General**

La empresa empleadora debe indemnizar por daño moral al trabajador ante el incumplimiento de pago de beneficios sociales en los procesos laborales por desnaturalización contractual en el Perú, 2021.

### **1.4.2. Supuestos Específicos**

**1.4.2.1.** Las modalidades contractuales que utiliza la empresa empleadora para abstenerse de otorgar el pago de beneficios sociales a sus trabajadores, se dan mediante la celebración de contratos modales y civiles.

**1.4.2.2.** Se acredita el daño moral por afectación a la esfera psíquica del trabajador desde que el juez declara la existencia de una desnaturalización de los contratos modales y civiles.

## **Justificación**

### **Justificación Teórica**

El presente trabajo tiene una justificación a nivel teórico, debido a que la información contenida en la investigación es extraída de buena fuente de datos confiables como redalyc, scielo y Google académico, además se centra en profundizar los conceptos de daño moral, beneficios sociales, desnaturalización de los contratos modales, y de los contratos de

locación de servicios, inclusive se hace un exhaustivo análisis de jurisprudencias de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional; cumpliendo con respetar los Derechos de autor; en cada citas indirecta y parafraseada empleada.

### **Justificación Metodológica**

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos serán de gran utilidad, en la medida de que se busca lograr resultados adecuados que permitan obtener sentencias de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional, específicamente del análisis que realiza el juez para determinar la existencia de una desnaturalización de los contratos modales y/o de locación de servicios.

### **Justificación Práctica**

Finalmente, la investigación se justifica de manera práctica puesto que servirá como un aporte a la comunidad jurídica para futuras investigaciones, ya que es un tema novedoso para el ámbito jurídico el de implementar el otorgamiento de indemnización por daño moral a los trabajadores a quienes no se le pagaron sus beneficios sociales señalando la empresa empleadora que no ameritaba según la modalidad contractual que tenían, la misma que fue celebrada con evidente fraude a la ley, y con la finalidad de no cumplir con el pago de los beneficios sociales que la ley exige. En ese sentido, se busca que la investigación realizada se amplíe con nuevos trabajos e ideas novedosas de otros investigadores que permitan el otorgamiento de la indemnización por daño moral, cuando se hayan vulnerado otros Derechos Fundamentales como es, la dignidad u otros derechos de la personalidad del ser humano, y no solamente se aplique la indemnización en caso de despidos arbitrarios.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

### **Tipo de investigación**

En cuanto al tipo básico, el investigador solo busca acrecentar o incrementar el conocimiento del objeto ya estudiado con anterioridad (Hernández et al.,2014).

La presente investigación es básica, ya que tiene como finalidad la creación de nuevos conocimientos tomando como base los ya existentes; en ese sentido, se realizó el análisis documental de casaciones emitidas por el Poder Judicial y sentencias del Tribunal Constitucional, donde se acredite el fraude a la ley en los contratos sujetos a modalidad y de locación de servicios, declarando el juez la desnaturalización de los mismos; por ende la existencia de una relación laboral indeterminada; asimismo, se practicaron entrevistas a especialistas en relación a las variables de investigación, y encuestas a los ex trabajadores a los cuales no se le pagaron sus beneficios sociales alegando el empleador la existencia de un contrato modal y/o de locación de servicios; buscando de esa manera dar respuesta al objetivo general y a los dos objetivos específicos de investigación.

### **Enfoque**

La presente investigación, se encuentra orientada en un enfoque de tipo cualitativo, donde el investigador percibe la realidad y la construye cognitivamente (Hernández et al.,2014).

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, dando importancia a la realidad y a su estructura dinámica, donde se recopilaron datos no numéricos. Esta investigación realizó un análisis documental de jurisprudencia y sentencias nacionales ya existentes, así como de encuestas a los ex trabajadores y entrevistas a los especialistas en la

materia; en conclusión, se estudió más la realidad en su contexto natural, tal y como se produce, al centrarse más en el estudio de casos concretos.

### **Diseño**

En cuanto a su diseño, tenemos que es una investigación no experimental, la cual se conceptualiza en que el investigador no manipula las categorías de estudio. La presente investigación es de tipo no experimental, debido a que no se manipulan variables, todo lo contrario, predomina el registro documental, de los cuales se extraen conceptos, definiciones, criterios y juicios para la validación correspondiente. En ese sentido, la investigación se basó en el análisis de sentencias judiciales de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional ya ocurridos con anterioridad, sin la intervención directa del investigador; es decir, un análisis reciente de casos o sucesos que sucedieron anteriormente o en el pasado.

### **Método**

Los métodos cualitativos quieren entender los fenómenos sociales desde la propia perspectiva del actor, buscan comprender por medio de las técnicas como la propia observación y entrevistas lo que genera como resultado datos descriptivos (Natera, 2005).

La presente investigación utilizó el método comparativo ya que no se comparó criterios de distintas instancias, todo lo contrario, la investigación se centró en el análisis de criterios de los órganos jurisdiccionales extraordinarios como es la Corte Suprema; por otro lado, con respecto a las sentencias del Tribunal Constitucional también se utilizó también el método comparativo, debido a que todas las sentencias que se analizaron fueron expedidas por el máximo interprete de la Constitución Política.

Con respecto a los entrevistados, estos fueron especialistas en la materia de Derecho Laboral y Derecho Civil, quienes fueron seleccionados en razón de ciertas características establecidas que se requirieron para la elaboración de la presente investigación, donde se realizó la comparación de criterios personales y de conocimientos. Finalmente, se procedió con el análisis de las encuestas practicadas a ex trabajadores que fueron contratados mediante contratos de locación de servicios y/o contratos modales, a quienes no se le pagaron sus beneficios sociales, debido a que la empresa empleadora señalaba la no existencia de una relación laboral; en ese sentido, se utilizó el método comparativo, al haberse practicado el cuestionario únicamente a ex trabajadores que se encontraban en situaciones similares.

### **Nivel**

La investigación descriptiva, es toda aquella que se orientan a recolectar información relacionada con el estado real de las personas, objetos, situaciones o fenómenos, tal cual como se presentaron el momento de su recolección. Asimismo, se describe lo que se mide sin realizar inferencias. (Chávez, 2000, p.135). Por lo tanto, la presente investigación es de nivel descriptiva, porque se buscó y recolectó información de forma directa, mediante la observación de los diversos puntos por parte de los juristas, sobre todo lo relacionado a este trabajo de investigación; y, asimismo, se procedió a describir los casos judiciales y constitucionales encontrados; para ello se realizó el análisis e interpretación de las sentencias judiciales.

### **Población y muestra**

#### **Población**

Según ciertos teóricos, la población es entendida como la colección de unidades, en general, que se desea estudiar (Hernández, 2010).

La primera población se encuentra compuesta por sentencias del Poder Judicial, extraídas del buscador <https://www.pj.gob.pe>, <https://vlex.com.pe/>, y LP <https://lpderecho.pe/lp-pasion-por-el-derecho/> que vendría a ser el portal jurídico donde se realizan publicaciones de jurisprudencias de la Corte Suprema, teniendo en consideración las sentencias que fueron expedidas entre el año 2015 hasta el 2021 las mismas que guardaban relación con la variable de investigación “desnaturalización contractual” “falta de pago de beneficios sociales” e “indemnización por daño moral”; arrojando un total de 20 sentencias judiciales.

En segundo lugar, la población se encuentra compuesta por sentencias del Tribunal Constitucional, extraídas del buscador <https://jurisprudencia.sedetc.gob.pe/sistematizacion-jurisprudencial/busqueda/>, que fueron expedidas entre el año 2015 hasta el 2021, las mismas que guardaban relación a las variables de investigación, vinculados a la desnaturalización de contratos modales y de locación de servicios, por ende el correspondiente pago de beneficios sociales; arrojando un total de 12 sentencias judiciales.

En tercer lugar, la población está compuesta por ex trabajadores del departamento de Lima que culminaron su vínculo laboral y no se les pago sus beneficios sociales, alegando sus empleadoras la existencia de una relación civil o contrato modal sujeto a plazo fijo, cuando de conformidad con el principio de primacía de la realidad existía una relación laboral a tiempo indeterminado.

En cuarto lugar, nuestra población también está conformada por abogados especialistas en la materia, inscritos en el Colegio de abogados de Lima (<https://www.cal.org.pe/v1/>); y habiendo consultado el padrón de agremiados del CAL, actualizado al 2019, se tiene la cantidad de 67877 abogados adscritos al colegio de Abogados de Lima.

## **Muestra**

Según Camacho (2007), aun cuando interesan los valores de ciertas características en la población, o parámetros, generalmente es imposible estudiar la población en su conjunto. Esa imposibilidad surge por razones de costo, tiempo o disponibilidad de recursos humanos y técnicos, porque la población es infinita; por ende, la solución es estudiar una parte de la población o muestra, y luego generalizar a la población, las conclusiones obtenidas a partir del estudio de la muestra. Asimismo, es necesario señalar que la presente muestra es no probabilística, porque es el investigador quien elige su muestra por ciertas características o razones debidamente justificadas.

## **Muestra documental**

### **Objetivo General**

La presente investigación tiene como primera muestra, registros documentales compuestos por: 07 sentencias del Poder Judicial, obtenidas de la fuente digital <https://www.pj.gob.pe> y LP <https://lpderecho.pe/lp-pasion-por-el-derecho/>; las cuales fueron seleccionadas teniendo en cuenta ciertas características como: ser emitidas por el Poder Judicial; que tenga fundamentación jurídica en desnaturalización contractual, pago



de beneficios sociales y que sean expedido entre el año 2015 hasta el año 2021; se justifica la presente muestra en la medida de que se analizó la mala fe y fraude a la ley del empleador con la finalidad de envestir una relación laboral con la celebración de contratos modales y civiles para no pagar los beneficios sociales a sus trabajadores.

**Tabla 1**

*Muestra de 07 Casaciones emitidos por el Poder Judicial entre el año 2015 hasta el año 2021*

| Nº de expediente             | Año  | Tema   | Fuente  |
|------------------------------|------|--|---|
| Casación N.º 11839 Lima      | 2017 | Desnaturalización del contrato y pago de beneficios sociales | <a href="http://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Cas-Lab-11839-2017-Lima-Desnaturalizaci%C3%B3n-contrato-implementaci%C3%B3n-tecnol%C3%B3gica-LA-LEY.pdf">http://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Cas-Lab-11839-2017-Lima-Desnaturalizaci%C3%B3n-contrato-implementaci%C3%B3n-tecnol%C3%B3gica-LA-LEY.pdf</a> |
| Casación N.º 3965-Lima       | 2017 | Desnaturalización del contrato y pago de beneficios sociales | <a href="https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/05/Cas.-3965-2017-Lima-Legis.pe_.pdf">https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/05/Cas.-3965-2017-Lima-Legis.pe_.pdf</a>   |
| Casación N.º 2780 San Martin | 2018 | Desnaturalización del contrato y pago de beneficios sociales | <a href="https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/08/Cas.-Lab-2780-2018-San-Martin-desnaturalizacion-locacion-CAS-LP.pdf">https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/08/Cas.-Lab-2780-2018-San-Martin-desnaturalizacion-locacion-CAS-LP.pdf</a>   |
| Casación N.º 18623 Huánuco   | 2015 | Desnaturalización del contrato y pago de beneficios sociales | <a href="https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/08/Casacion-Laboral-18623-2015-Huanuco-LP.pdf">https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/08/Casacion-Laboral-18623-2015-Huanuco-LP.pdf</a>   |
| Casación N.º 8222 Ancash     | 2016 | Desnaturalización del contrato y pago de beneficios sociales | <a href="https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/06/Casaci%C3%B3n-laboral-N%C2%BA-8222-2016-Ancash-Legis.pe_.pdf">https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/06/Casaci%C3%B3n-laboral-N%C2%BA-8222-2016-Ancash-Legis.pe_.pdf</a>   |

|                                   |      |  |   |
|-----------------------------------|------|--|---|
| Casación<br>N.º 18749<br>Lima     | 2016 | Desnaturalización del contrato y pago de beneficios sociales | <a href="https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/11/Casacion-Laboral-18749-2016-Lima-Legis.pe_.pdf">https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/11/Casacion-Laboral-18749-2016-Lima-Legis.pe_.pdf</a>                                       |
| Casación<br>N.º 7405<br>Lima Este | 2018 | Desnaturalización del contrato y pago de beneficios sociales | <a href="https://lpderecho.pe/cargo-de-limpieza-publica-debe-estar-comprendido-en-el-regimen-728-cas-lab-7405-2018-lima-este/">https://lpderecho.pe/cargo-de-limpieza-publica-debe-estar-comprendido-en-el-regimen-728-cas-lab-7405-2018-lima-este/</a> |

*Nota.* La tabla está conformada por el análisis de las 07 sentencias emitidas por el Poder Judicial, que fueron seleccionadas por la vinculación a las variables de investigación sobre desnaturalización de contratos modales/ civiles y pago de beneficios sociales. Tomado de Jurisprudencias Nacionales de la Corte Suprema.

### **Muestra documental**

### **Objetivos Específicos**

La presente investigación tiene como segunda muestra, registros documentales compuestos por: 04 Sentencias del Tribunal Constitucional, extraídas del buscador, <https://jurisprudencia.sedetc.gob.pe/sistematizacion-jurisprudencial/busqueda/> y LP <https://lpderecho.pe/lp-pasion-por-el-derecho/>, las cuales fueron expedidas entre el año 2006 hasta el 2021; se justifica la presente muestra en la medida de analizar los criterios que emplea el Tribunal al declarar fundada la demanda por haberse acreditado la afectación de los Derechos al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario, y al debido proceso por desnaturalización de contratos modales y civiles, como también aquellas declaradas infundadas cuando son interpuestas por las empresas empleadoras resultando

vencidas en la vía laboral.

**Tabla 2**

*Muestra de 04 Sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional entre el año 2006 hasta el año 2021*

| N° de expediente      | Año  | Tema   | Fuente  |
|-----------------------|------|--|---|
| Sentencia 04683-PA/TC | 2012 | Desnaturalización del contrato y pago de beneficios sociales | <a href="https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/04683-2012-AA.pdf">https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/04683-2012-AA.pdf</a>           |
| Sentencia 03446-PA/TC | 2016 | Desnaturalización del contrato y pago de beneficios sociales | <a href="https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/03446-2016-AA.pdf">https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/03446-2016-AA.pdf</a>   |
| Sentencia 00978-PA/TC | 2011 | Desnaturalización del contrato y pago de beneficios sociales | <a href="https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/00978-2011-AA.html">https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/00978-2011-AA.html</a> |
| Sentencia 10327-PA/TC | 2006 | Desnaturalización del contrato y pago de beneficios sociales | <a href="https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/10327-2006-AA.pdf">https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/10327-2006-AA.pdf</a>           |

*Nota.* La tabla 02 está conformada por el análisis de las 04 sentencias del Tribunal Constitucional las cuales que fueron seleccionadas por la vinculación a las dos variables de investigación, como desnaturalización contractual y pago de beneficios sociales. Tomado de

Jurisprudencias Nacionales del Tribunal Constitucional.

### Muestra de operadores del derecho

La presente investigación tiene como muestra número tres, la cantidad de 05 operadores jurídicos, los cuales fueron seleccionadas teniendo en cuenta las siguientes características: abogados colegiados con registro C.A.L; que ejerzan cualquier cargo público o privado vinculado al dominio y el ejercicio en el ámbito del Derecho Civil y Derecho Laboral; que cuenten con más de 01 año de experiencia, además que tengan amplio conocimiento sobre las variables que conforman la problemática planteada. Se justifica en la medida de poder recolectar datos en relación a la existencia de una indemnización por daño moral cuando no se pagan los beneficios sociales a un trabajador a sabiendas que existe una relación laboral que el empleador busca cubrir mediante la celebración de contratos modales y de locación de servicios.

### Tabla 3

#### *Muestra de abogados entrevistados con especialización en Derecho Civil y Laboral*

| Nombres y apellidos                     | Profesión | Cargo actual  | Experiencia  |
|---|-----------|---|--|
| Antoli Amado<br>Casamayor Méndez        | Abogado   | Gerente Legal del Estudio<br>Jurídico Legis Juris SAC | Derecho Civil Y<br>Responsabilidad Civil<br>Extracontractual |
| Kharla Francheska<br>Valdivieso Arteaga | Abogado   | Abogada programa<br>nacional AURORA -<br>MIMP         | Derecho Civil  |
| Giuliana Chávez                         | Abogado   | Abogada Independiente                                 | Derecho Civil  |

Johnson

|                      |         |                       |                 |
|----------------------|---------|-----------------------|-----------------|
| Pilar Candia Bellota | Abogado | Abogado Independiente | Derecho Laboral |
|----------------------|---------|-----------------------|-----------------|

|                              |         |                       |                 |
|------------------------------|---------|-----------------------|-----------------|
| Juan de Dios Cárdenas Amachi | Abogado | Abogado Independiente | Derecho Laboral |
|------------------------------|---------|-----------------------|-----------------|

*Nota.* En la tabla 3, se aprecia la muestra de seis abogados especialistas en la materia de Derecho Civil y Laboral, quienes fueron elegidos con la finalidad de obtener información y opiniones en relación a la problemática planteada.

### **Muestra de encuestados**

La presente investigación tiene como muestra número cuatro, la cantidad de 05 ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916, quienes renunciaron ante sus empleadoras, en vista a que no se les pagaban sus beneficios sociales, alegando las empresas que no les correspondía por la modalidad en que fueron contratados, a pesar de laboraron por más de 10 años bajo subordinación. Se justifica en la medida de analizar los resultados de las encuestas y poder señalar si debería corresponder una indemnización por daño moral cuando el empleador no paga los beneficios sociales a sabiendas de que existe una relación laboral investida de contratos civiles y modales, con evidente fraude a la Ley.

### **Tabla 4**

*Muestra de 05 ex trabajadores encuestados*

| Nombres y apellidos           | Empresa Empleadora donde laboró                                   | Cargo   | Tipos de contratos celebrados  | Tiempo de Servicios en la Empresa Empleadora       |
|-------------------------------|---|---|--|--|
| Antoli Amado Casamayor Méndez | Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202                | Docente del Curso de Geografía y Coordinador Académico                  | Contratos de Locación de Servicios Contratos modales por incremento de actividad | 16 años y 07 meses de tiempo de servicios          |
| Nguyen Von Giap Oña Canales   | Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202                | Docente del curso de Historia Universal y administrador del curso (PAC) | Contratos modales por incremento de actividad                                    | 21 años y 27 días de tiempo de servicios           |
| Hilder Raul Castillo Chavez   | Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916 | Docente de Economía y Coordinador Académico.                            | Contratos modales por incremento de actividad a plazo fijo                       | 10 años, 11 meses y 21 días de tiempo de servicios |
| Hector Sarmiento Maza         | Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202                | Docente de Geografía  | Contratos de Locación de Servicios Contratos modales por incremento de actividad | 10 años, 05 meses, 12 días                         |

|                                   |   |  |  |                               |
|-----------------------------------|---|--|--|-------------------------------|
| Mario Oscar<br>Guevara<br>Linares | Promotora Los<br>Olivos S.A.C. con<br>RUC N°<br>20491932202 | Docente de<br>Psicología y<br>Filosofía. | Contratos de<br>Locación de<br>Servicios<br>Contratos<br>modales por<br>incremento de<br>actividad | 13 años, 09<br>meses, 09 días |
|-----------------------------------|---|--|--|-------------------------------|

*Nota.* En la tabla 4, se aprecia la muestra de cinco ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916, quienes fueron elegidos con la finalidad de obtener información sobre la celebración de contratos modales y de locación de servicios que embestían una relación laboral, no habiendo recibido el pago de sus beneficios sociales por el tiempo de servicios prestados a sus empleadoras.

## **Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

### **Técnicas**

Ciertos teóricos consideran a la técnica de investigación documental como aquella que relaciona al objeto de investigación con el sujeto investigador de manera directa y sin intermediarios (Hernández, 2001). Asimismo, una vez definidas las características de estudio, es necesario se garantice, que la muestra sea representativa de la población de estudio; porque no se puede estudiar al total de la población, debiéndose hacer inferencias a partir de la muestra estudiada (Arias, et al., 2016).

**Técnica documental.** Esta técnica fue utilizada para organizar y analizar las fuentes de información documentales, en relación a la jurisprudencia de la Corte Suprema y

Sentencias del Tribunal Constitucional, una vez fueron definidas las características de la muestra de estudio, lo que permitió obtener conocimiento y poder responder a los tres objetivos de investigación.

**Técnica de entrevista.** Se obtuvo información de la muestra seleccionada usando la técnica de entrevista, que permitió hacer preguntas de forma directa al objeto de estudio, la misma que fue procesada y tabulada; donde las respuestas que brindaron los entrevistados fueron precisas y respondieron a los objetivos de investigación. Y es que la técnica de la entrevista, nos ayuda a recabar datos, y es más eficaz que el cuestionario porque obtiene información más completa y profunda (Díaz et al., 2013).

**Técnica de encuesta:** Esta técnica permitió obtener información de la muestra seleccionada, respecto a los 05 ex trabajadores contratados mediante contratos civiles y modales, donde se tuvo en consideración una serie de procedimientos de estandarización, al recoger, procesar y analizar los datos de la muestra representativa de una población.

### **Instrumentos**

Ciertos teóricos consideran a los materiales como los medios del registro en la ejecución de la investigación (Hernández, et al., 2001). Entre los instrumentos de recolección utilizados en la presente investigación tenemos:

**Guía de análisis documental.** El análisis documental es una forma de investigación técnica, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada y sistemática; comprendiendo el procesamiento analítico y sintético (Dulzaides y Molina, 2004). La investigación utilizó como instrumento la guía de análisis documental



donde se procedió a recolectar jurisprudencias emitidas por la Corte Suprema y sentencias del Tribunal Constitucional, los mismos que pasaron por criterios de validez y confiabilidad, puesto que las resoluciones y/o sentencias judiciales fueron expedidas producto de un proceso judicial y constitucional regular, las cuales pasaron por filtros de admisibilidad y procedencia.

**Guía de entrevista.** La guía de entrevista es una herramienta que contiene los temas relacionados a la investigación, desarrollados en una estructuración de preguntas importantes para la obtención de información, con la finalidad que la entrevista se desarrolle de una manera más fluida. (Merlinsky, 2006). La herramienta utilizada fue la guía de entrevista, la cual permitió que los entrevistados puedan responder a las 06 preguntas abiertas de investigación, las cuales posteriormente fueron plasmadas de acuerdo a su estructura, en tablas para mejor comprensión del lector.

**Cuestionario:** Es un documento formado por un conjunto de preguntas que fueron redactados de forma coherente, organizadas, secuenciadas y estructuradas, con una evidente planificación. Se utilizó como instrumento, el cuestionario al ser indicado para recoger información, opiniones y actitudes de los 05 ex trabajadores, que permitieron dar cuenta de las variables de investigación.

## **Procedimientos de recolección y análisis de datos**

### **Procedimiento de recolección de datos**

Para la elaboración de la presente investigación, se utilizó cuatro procedimientos de recolección de datos, los cuales fueron los siguientes:

En la primera muestra documental, el procedimiento para la recolección de documentos, se inició ingresando a las fuentes digitales de <https://www.pj.gob.pe> y LP <https://lpderecho.pe/lp-pasion-por-el-derecho/>, buscando las sentencias expedidas por el Poder Judicial, que tengan un periodo de tiempo establecido desde el año 2015 hasta el año 2021 y que se encuentren relacionados con la variable “desnaturalización contractual” y “falta de pago de beneficios sociales”, donde se obtuvo como resultado 07 sentencias judiciales, las cuales posteriormente fueron plasmados en una tabla dividida en columnas, número de expediente, año, tema y resultados, para facilitar el procedimiento de análisis de datos.

En la segunda muestra documental, el procedimiento para la recolección de <https://jurisprudencia.sedetc.gob.pe/sistematizacion-jurisprudencial/busqueda/> y LP <https://lpderecho.pe/lp-pasion-por-el-derecho/>, buscando sentencias del Tribunal constitucional, que tengan un periodo de tiempo establecido desde el año 2006 hasta el 2021, donde se obtuvo como resultado 04 sentencias del Tribunal Constitucional, vinculado a la desnaturalización de los contratos modales y civiles por fraude a la ley, las mismas que encubrían una relación laboral, y por ende el correspondiente pago de beneficios sociales, los cuales posteriormente fueron plasmados en una tabla dividida en columnas, de expediente, año, tema y resultados, para facilitar el procedimiento de análisis de datos.

El tercer procedimiento de recolección de datos fue la entrevista, habiendo utilizado como instrumento la guía de entrevista, donde se recolectaron opiniones y criterios mediante la realización de 06 preguntas abiertas para que el entrevistado pueda

explayarse a profundidad con el tema a investigar, las dos primeras preguntas respondieron al objetivo general, la siguientes cuatro preguntas respondieron a los dos objetivos específicos; dichas preguntas se realizaron a 05 especialistas en la materia, teniendo como criterios que sean jueces, docentes y abogados especializados en Derecho Civil y Derecho Laboral, pertenecientes al Colegio de abogados de Lima; posteriormente se procedió a enviar la guía de entrevista, con la invitación y el acta de conformidad mediante el correo electrónico de la Universidad Privada del Norte, donde se le otorgó el plazo de siete días, quienes procedieron a responder las preguntas en el tiempo establecido, finalmente con las respuestas enviadas al correo electrónico académico, se procedió a separarlas y tabularlas en el capítulo de resultados en tres niveles, ya que las primeras dos preguntas respondieron al objetivo general y las posteriores cuatro preguntas respondieron a los dos objetivos específicos restantes.

El cuarto procedimiento de recolección de datos fueron las encuestas habiendo usado el instrumento del cuestionario de preguntas, que fueron practicados a 05 ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916, quienes procedieron a consignar primeramente sus datos personales, como nombre, numero de documento nacional de identidad, cargo que ocupan actualmente, y posteriormente procedieron a responden a las preguntas cerradas planteadas, para tabular las respuesta en Excel mediante el diagrama de Torta.

### **Procedimiento de Análisis de los datos**

Según, Rodríguez, Lorenzo y Herrera (2005), nos indica que:

El análisis de datos cualitativos se caracteriza, pues, por su forma cíclica y circular, frente a la posición lineal que adopta el análisis de datos cuantitativos. Gracias a este proceso circular, el investigador, casi sin darse cuenta, comienza a descubrir que las categorías se solapan o bien no contemplan aspectos relevantes; estas pequeñas crisis obligan al investigador a empezar nuevos ciclos de revisión, hasta conseguir un marco de categorización potente que resista y contemple la variedad incluida en los múltiples textos. Esto evidentemente no sería viable bajo modelos de trabajo lineal en los que no fuese posible acceder nuevamente al campo a recoger más datos, o bien, volver a revisar los textos bajo nuevos criterios de codificación (p.135).

### **Análisis documental**

Fundamentamos la presente investigación en el análisis comparativo de pronunciamientos emitidos por el Poder Judicial, sobre criterios judiciales a tener en cuenta cuando se está ante la desnaturalización contractual. Por lo antes expuesto presentamos las siguientes evidencias tomadas de la lectura de las resoluciones que respondieron a los objetivos de la investigación.

Con respecto al análisis documental tenemos las siguientes sentencias que fueron seleccionadas por cada objetivo de investigación, las cuales se pasan a detallar:

En primer lugar, en relación al objetivo general se encontró la Casación Laboral N° 3965-2017 Lima, donde la Corte Suprema estableció que se configura la desnaturalización del contrato por incremento de actividad cuando no se ha consignado de forma expresa el objeto del contrato, de conformidad con el inciso d) del artículo 77° del Texto Único

Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; apoyando este criterio la Casación Laboral N° 2780-2018 San Martín, que indica que en aplicación del principio de primacía de la realidad, los documentos que contienen los contratos civiles, solo tienen un valor probatorio relativo; en vista que el juez durante el trámite del proceso judicial puede apreciar en los hechos la existencia de rasgos de laboralidad, verificando que la suscripción de dichos documentos ha servido para un fraude o simulación orientados a eludir el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la legislación laboral, por lo que debe declarar la existencia de un contrato de trabajo. De la misma forma la Casación Laboral N° 7405-2018 Lima Este, señala que queda establecido que el accionante prestó servicios a la Municipalidad Distrital de La Molina en forma continua, iniciando su prestación de servicios como obrero de limpieza pública; sin embargo, dicha contratación estuvo encubierta bajo un contrato civil, que ha sido objeto de desnaturalización, dicho análisis fue efectuado por el juez de primera instancia y segunda instancia, siendo una labor permanente y propia de la actividad de la demandada. A su vez en la Casación Laboral N° 18623-2015 Huánuco, señala que, acreditado el cumplimiento de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo (prestación personal, subordinación y remuneración), en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, se debe señalar, que a pesar de que las partes celebraron un contrato civil, el terreno de los hechos indican la existencia de una relación laboral, por lo tanto los contratos civiles quedan desnaturalizados, debiéndose reconocer la real naturaleza como contratos de trabajo a plazo indeterminado.

La Casación Laboral N° 18749-2016 Lima, declaró infundada el recurso de casación interpuesto por la empresa empleadora; y en consecuencia fundada en parte la

demanda interpuesta por una trabajadora, procediéndose a declarar la desnaturalización de los contratos y ordenó que la demandada pague a favor de la accionante el concepto de compensación por tiempo de servicios y vacaciones; debido a que de los actuados en las boletas de pago no se consigna el pago de horas extras, ni tampoco corre prueba alguna sobre lo alegado por la demandada; sino todo lo contrario eso demuestra que la accionante laboró por más de cuatro horas diarias; en consecuencia, le corresponde los beneficios sociales reclamados. Para terminar la Casación Laboral N° 8222-2016 Ancash señala que conforme al artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR y en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, estando acreditado los elementos del contrato de trabajo, se presume la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado; ya que debe tenerse presente que el contrato de trabajo, supone que el trabajador le presta servicios personales, subordinados y dependientes a su empleador; y finalmente La Casación Laboral N° 11839-2017 Lima, donde se advierte que la causa objetiva no se ha probado, en la medida que la demandada no ha acreditado que se hayan implementado cambios tecnológicos en la planta Callao, la necesidad de suscribir contratos sujetos a modalidad, la mejora de la producción de la empresa, ni la transición tecnológica en el lugar de prestación de servicios del demandante, declarando la desnaturalización de los contratos suscritos entre las partes.

En cuanto al objetivo específico 1, se encontró la sentencia 04683-2011-PA/TC, donde se indica que es manifiesto que la empleadora utilizó la referida modalidad contractual con el propósito de simular una relación laboral de naturaleza temporal que en realidad era permanente, habiéndose incurrido en la causal de desnaturalización del

contrato prevista en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo No 003-97-TR, por tanto, existiendo una relación laboral se entiende que el trabajador solo podía ser despedido por una causa justa, hecho que no paso puesto que fue despedido arbitrariamente. Asimismo, la Sentencia 03446-2016 PA/TC Lima, señala que respecto de los contratos de trabajo por servicio específico, se verifica que en la cláusula segunda de ambos contratos se consigna que la demandante fue contratada para que desarrolle las labores de asistente judicial, el mismo que deberá someterse al cumplimiento estricto de las funciones, pero no se ha cumplido consignar en el contrato la causa objetiva determinante de la contratación, ya que no está de manera explícita la necesidad de un contrato temporal. La Sentencia 00978-2011-AA/TC Puno, señalan que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas laborales con la celebración del contrato, situación que se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de las normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad, y la Sentencia. 10327-2006-PA/TC Lima, donde se señala que el vínculo laboral del demandante ha sido objeto de una desnaturalización contractual, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 77° del D.S. N.° 003-97-TR ya que, en caso de desnaturalización de los contratos, estos deben ser considerados como de duración indeterminada.

### **Análisis de las entrevistas**

Según Díaz, Torruco, Martínez y Varela (2013), sostiene que una vez que las entrevistas han sido efectuadas, se graban y transcriben para realizar su correspondiente análisis e interpretación; por último, se redacta el informe de investigación (p.165).

Con respecto al análisis de las entrevistas practicadas a cinco especialistas en la materia de Derecho Civil y Derecho Laboral, se inició dando lectura a las seis respuestas de los entrevistados, donde muchos concordaron en que las evidencias de fraude en los contratos modales indican una actitud de mala fe y fraudulenta del empleador que no es sancionado, simplemente el magistrado declara la desnaturalización del mismo y ordena el pago de beneficios sociales durante el tiempo acreditado de relación laboral; y si se otorga indemnización esta se da a raíz de haberse acreditado algún despido, en ese sentido, esas actitudes de las empresas empleadoras deberían ser tomadas en cuenta para otorgar una indemnización por daño moral, una vez probada la existencia de un vínculo laboral, en base al principio de primacía de la realidad.

### **Análisis de las encuestas**

Con respecto al análisis de las encuestas practicadas a los cinco ex trabajadores, se inició dando lectura a las respuestas que brindaron al cuestionario de 5 preguntas, donde se tuvo en consideración que las cinco personas superaban los diez años de tiempo de servicios, quienes han celebrado y firmados contratos de locación de servicios y contratos modales a plazo fijo, sin embargo, en ningún de sus contratos se encontraba la justificación para la celebración del contrato modal por incremento de actividad, por lo que empezaban solicitando y requiriendo el pago de sus beneficios mediante carta notariales. En ese sentido, dicho análisis sirvió para poder tabular las respuestas y discutir las mismas con los



antecedentes de investigación expuestos en el capítulo de introducción.

### **Aspectos éticos**

En primer lugar, ha existido el consentimiento informado por parte de las cinco personas entrevistadas a quien se les comento que la investigación era con fines académicos; asimismo, se les brindo un tiempo prudente de 7 días para que contesten a las preguntas abiertas del instrumento de guía de entrevista, que fueron enviados desde el correo electrónico académico de la Universidad Privada del Norte, donde además firmaron un acta de autorización declarando haberseles informado de su participación en la tesis titulada “El incumplimiento de pago de beneficios sociales como causal de indemnización por daño moral, en los procesos laborales por desnaturalización contractual en el Perú, 2021”.

En segundo lugar, con relación a las sentencias del Tribunal Constitucional, y a las sentencias de la Corte Suprema del Perú, debo precisar que dicha documentación se extrajo de buscadores especializados en jurisprudencia nacional y en el mismo repositorio del Tribunal Constitucional, los cuales se encuentran abierto al público en general, habiendo cumplido con señalar la fuente digital de su obtención detallado en el subcapítulo de muestras, las que fueron recogidas y posteriormente analizadas.

En tercer lugar, para el citado de antecedentes nacionales, internacionales y marco teórico ubicadas en el capítulo de introducción, se cumplió con recopilar información extraída de buena fuente de datos confiables como Google Académico, scielo, Redalyc, Scopus y Tesis de repositorios de las universidades del Perú. De igual manera una vez

citadas se procedió a referenciar los mismos de conformidad con el Manual Apa de la séptima edición, tanto en citas directas como indirectas.

En quinto lugar; se tuvo en consideración el sistema anti plagio por el que paso el presente trabajo de investigación, lo que permitió verificar el grado de confiabilidad de dos o más trabajos; finalmente en todo momento se respetaron las normas Académicas de la Universidad Privada del Norte, y la Ley Universitaria, así como el reglamento de registro nacional de grados y títulos y sus modificatorias.

### **CAPÍTULO III: RESULTADOS**

Esta sección del trabajo de investigación, nos permite describir los resultados de la información obtenida, con la aplicación de los instrumentos de recolección. Estos resultados se sustentaron en las respuestas a los objetivos generales y específicos. Siendo los resultados más relevantes de una investigación cualitativa, porque a través de ellos se llega al punto de la investigación científica, teniendo que sustentar, explicar, argumentar e interpretar los resultados, asimismo las muestras de las preguntas se formularon con dominio y conocimiento del tema. Una vez que se ha realizado la recopilación y registro de datos, estos fueron sometidos a un proceso de análisis que permitieron analizar la conceptualización de los beneficios sociales los cuales no son pagados a los trabajadores en la medida de que las empresas con ánimo de fraude celebran contratos civiles y modales para evadir sus responsabilidades laborales para con sus trabajadores, lo que evidentemente debería ser tomado en consideración para otorgar una indemnización por daño moral; en ese sentido, es que se procedió con el análisis de los resultados los cuales fueron obtenidos de las sentencias de la Corte Suprema, sentencias del Tribunal Constitucional, de las guías las entrevistas practicadas a los expertos en la materia de Derecho Civil y Laboral; y finalmente, las encuestas practicada a 05 ex trabajadores.

#### **Del análisis documental**

**Objetivo General:** Determinar si la empresa empleadora debe indemnizar por daño moral al trabajador ante el incumplimiento de pago de beneficios sociales en los procesos laborales por desnaturalización contractual en el Perú, 2021.

En la Casación Laboral N° 3965-2017 Lima, tenemos que la Corte Suprema estableció que se configura la desnaturalización del contrato por incremento de actividad cuando no se ha consignado de forma expresa el objeto del contrato, de conformidad con el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por otro lado, la Casación Laboral N° 2780-2018-San Martín, indica que en aplicación del principio de primacía de la realidad, los documentos que contienen los contratos civiles, solo tienen un valor probatorio relativo; en vista que el juez durante el trámite del proceso judicial puede apreciar en los hechos la existencia de rasgos de laboralidad, verificando que la suscripción de dichos documentos ha servido para un fraude o simulación orientados a eludir el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la legislación laboral, por lo que debe declarar la existencia de un contrato de trabajo. Con respecto a la Casación N° 7405-2018 -Lima Este, se señala que queda establecido que el accionante prestó servicios a la Municipalidad Distrital de La Molina en forma continua, iniciando su prestación de servicios como obrero de limpieza pública; sin embargo, dicha contratación estuvo encubierta bajo un contrato civil, que ha sido objeto de desnaturalización, dicho análisis fue efectuado por el juez de primera instancia y segunda instancia, siendo una labor permanente y propia de la actividad de la demandada.

Asimismo, la Casación Laboral N° 18623-2015-Huánuco, señala que, acreditado el cumplimiento de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo (prestación personal, subordinación y remuneración), en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, se debe señalar, que a pesar de que las partes celebraron un contrato civil, el terreno de los hechos indican la existencia de una relación laboral, por lo tanto los contratos civiles quedan desnaturalizados, debiéndose reconocer la real naturaleza como contratos de trabajo

a plazo indeterminado. Además, respecto a la Casación Laboral N° 18749-2016 -Lima, tenemos que se declaró infundada el recurso de casación interpuesto por la empresa empleadora; y en consecuencia fundada en parte la demanda interpuesta por una trabajadora, procediéndose a declarar la desnaturalización de los contratos y ordenó que la demandada pague a favor de la accionante el concepto de compensación por tiempo de servicios y vacaciones; debido a que de los actuados en las boletas de pago no se consigna el pago de horas extras, ni tampoco corre prueba alguna sobre lo alegado por la demandada; sino todo lo contrario eso demuestra que la accionante laboró por más de cuatro horas diarias; en consecuencia, le corresponde los beneficios sociales reclamados. Para terminar, la Casación Laboral N° 8222-2016 Ancash, donde se señala que conforme al artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR y en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, estando acreditado los elementos del contrato de trabajo, se presume la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado; ya que debe tenerse presente que el contrato de trabajo, supone que el trabajador le presta servicios personales, subordinados y dependientes a su empleador. Y finalmente, en la Casación N.° 11839-2017- Lima, de fecha ocho de agosto del 2019, emitido por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República; tenemos que la Corte Suprema estableció que se configura la desnaturalización del contrato por incremento de actividad cuando no se ha consignado de forma expresa el objeto del contrato, de conformidad con el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

## **Tabla 5**

*Resultados análisis documental (Objetivo general)*

| N° | Expediente                         | Instancia   | Materia  | Resultado   |
|----|------------------------------------|---|--|---|
| 1  | Casación N.º 3965- 2017 Lima       | Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República | Desnaturalización del contrato y pago de beneficios sociales | La Corte Suprema estableció que se configura la desnaturalización del contrato por incremento de actividad cuando no se ha consignado de forma expresa el objeto del contrato, de conformidad con el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.   |
| 2  | Casación N.º 2780 -2018 San Martín | Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República | Desnaturalización del contrato y pago de beneficios sociales | En aplicación del principio de primacía de la realidad, los documentos que contienen los contratos civiles, solo tienen un valor probatorio relativo; en vista que el juez durante el trámite del proceso judicial puede apreciar en los hechos la existencia de rasgos de laboralidad, verificando que la suscripción de dichos documentos ha servido para un fraude o simulación orientados a eludir el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la legislación laboral, por lo que debe declarar la existencia de un contrato de trabajo. |
| 34 | Casación N.º 18623- 2015 Huánuco   | Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la           | Desnaturalización del contrato y pago de beneficios sociales | Acreditado el cumplimiento de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo (prestación personal, subordinación y remuneración), en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, se debe señalar, que a pesar de que las partes celebraron un contrato civil, el terreno de los hechos   |

|   |                               |   |  |  |
|---|-------------------------------|---|--|--|
|   |                               | República   |  | indican la existencia de una relación laboral, por lo tanto, los contratos civiles quedan desnaturalizados, debiéndose reconocer la real naturaleza como contratos de trabajo a plazo indeterminado.   |
| 4 | Casación N.º 8222-2016 Ancash | Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República | Desnaturalización del contrato y pago de beneficios sociales | Conforme al artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR y en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, estando acreditado los elementos del contrato de trabajo, se presume la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado; ya que debe tenerse presente que el contrato de trabajo, supone que el trabajador le presta servicios personales, subordinados y dependientes a su empleador.   |
| 5 | Casación N.º 18749 -2016 Lima | Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República | Desnaturalización del contrato y pago de beneficios sociales | Se declaró infundada el recurso de casación interpuesto por la empresa empleadora y en consecuencia fundada en parte la demanda interpuesta por una trabajadora, procediéndose a declarar la desnaturalización de los contratos y ordenó que la demandada pague a favor de la accionante la suma de S/ 74,100.21 (setenta y cuatro mil cien con 21/100 soles), por concepto de compensación por tiempo de servicios y vacaciones; debido a que de los actuados en las boletas de pago no se consigna el pago de horas extras, ni tampoco corre prueba alguna sobre lo alegado por la demandada; sino todo lo contrario eso demuestra que la accionante laboró por más de |

|   |  |   |  |   |
|---|--|---|--|---|
|   |  |   |  | cuatro horas diarias; en consecuencia, le corresponde los beneficios sociales reclamados.   |
| 6 | Casación N.º<br>7405-2018<br>Lima Este | Segunda Sala<br>de Derecho<br>Constitucional<br>y Social<br>Transitoria<br>Corte<br>Suprema de<br>Justicia de la<br>República | Desnaturalización<br>del contrato y<br>pago de<br>beneficios<br>sociales | Queda establecido que el accionante prestó servicios a la Municipalidad Distrital de La Molina en forma continua, iniciando su prestación de servicios como obrero de limpieza pública; sin embargo, dicha contratación estuvo encubierta bajo un contrato civil, que ha sido objeto de desnaturalización, dicho análisis fue efectuado por el juez de primera instancia y segunda instancia, siendo una labor permanente y propia de la actividad de la demandada. |
| 7 | Casación N.º<br>11839-2017<br>Lima     | Segunda Sala<br>de Derecho<br>Constitucional<br>y Social<br>Transitoria<br>Corte<br>Suprema de<br>Justicia de la<br>República | Desnaturalización<br>del contrato y<br>pago de<br>beneficios<br>sociales | Se advierte que la causa objetiva no se ha probado, en la medida que la demandada no ha acreditado que se hayan implementado cambios tecnológicos en la planta Callao, la necesidad de suscribir contratos sujetos a modalidad, la mejora de la producción de la empresa, ni la transición tecnológica en el lugar de prestación de servicios del demandante, declarando la desnaturalización de los contratos suscritos entre las partes.                          |

*Nota.* En la presente tabla se puede apreciar los hallazgos de las casaciones expedidas por la Corte Suprema, las cuales responden al objetivo general, habiéndola dividido por número, expediente, instancia, materia y resultado. Tomado de Jurisprudencias Nacionales de la Corte Suprema.



**Objetivo Específico 1:** Establecer cuáles son las modalidades contractuales que utiliza la empresa empleadora para abstenerse de otorgar el pago de beneficios sociales a sus trabajadores.

En cuanto al objetivo específico 1, se encontró la sentencia 04683-2011-PA/TC, donde se indica que es manifiesto que la empleadora utilizó la referida modalidad contractual con el propósito de simular una relación laboral de naturaleza temporal que en realidad era permanente, habiéndose incurrido en la causal de desnaturalización del contrato prevista en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo No 003-97-TR, por tanto, existiendo una relación laboral se entiende que el trabajador solo podía ser despedido por una causa justa, hecho que no paso puesto que fue despedido arbitrariamente. Asimismo, la Sentencia 03446-2016 PA/TC Lima, señala que respecto de los contratos de trabajo por servicio específico, se verifica que en la cláusula segunda de ambos contratos se consigna que la demandante fue contratada para que desarrolle las labores de asistente judicial, el mismo que deberá someterse al cumplimiento estricto de las funciones, pero no se ha cumplido consignar en el contrato la causa objetiva determinante de la contratación, ya que no está de manera explícita la necesidad de un contrato temporal. Por otro lado, la Sentencia 00978-2011-AA/TC Puno, señalan que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas laborales con la celebración del contrato, situación que se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de las normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo

sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad, y finalmente, la Sentencia. 10327-2006-PA/TC Lima, donde se señala que el vínculo laboral del demandante ha sido objeto de una desnaturalización contractual, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 77° del D.S. N.° 003-97-TR ya que, en caso de desnaturalización de los contratos, estos deben ser considerados como de duración indeterminada.

## Tabla 6

### Resultados análisis documental (Objetivo específico 1)

| N° | Expediente                       | Instancia                  | Materia  | Resultado   |
|----|----------------------------------|----------------------------|--|---|
| 1  | Sentencia<br>04683-2012<br>PA/TC | Tribunal<br>Constitucional | Desnaturalización<br>del contrato y<br>pago de<br>beneficios<br>sociales | Se indica que es manifiesto que la empleadora utilizó la referida modalidad contractual con el propósito de simular una relación laboral de naturaleza temporal que en realidad era permanente, habiéndose incurrido en la causal de desnaturalización del contrato prevista en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo No 003-97-TR. Por tanto, existiendo una relación laboral se entiende que el trabajador solo podía ser despedido por una causa justa, hecho que no paso puesto que fue despedido arbitrariamente. |
| 2  | Sentencia<br>03446-2016<br>PA/TC | Tribunal<br>Constitucional | Desnaturalización<br>del contrato y<br>pago de<br>beneficios<br>sociales | Es necesario determinar si los contratos modales suscritos entre la trabajadora y la entidad demandada se desnaturalizaron, debiendo ser considerados como un contrato de plazo indeterminado, en cuyo caso la parte demandante solo podía ser despedida por causa relacionada con su conducta o capacidad laboral que lo justifique, por lo que no puede considerarse cumplido en el presente caso el deber de consignar en el contrato la causa objetiva determinante de  |

|   |                                  |                            |  |  |
|---|----------------------------------|----------------------------|--|--|
| 3 | Sentencia<br>00978-2011<br>PA/TC | Tribunal<br>Constitucional | Desnaturalización<br>del contrato y<br>pago de<br>beneficios<br>sociales | <p>la contratación con la sola mención del cargo que va a ocupar la persona que se está contratando, toda vez que ello no explicita la necesidad de un contrato temporal.</p> <p>Por consiguiente, los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos por la recurrente deben ser considerados como de duración indeterminada, por haberse celebrado con simulación; por tanto, se ha configurado la causal de desnaturalización prevista en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, de manera que cualquier determinación del empleador para la culminación de la relación laboral sólo podría sustentarse en una causa justa establecida por la ley relacionada con la conducta o capacidad laboral del trabajador; de lo contrario se trataría de un despido arbitrario, cuya proscripción garantiza el contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido por el artículo 22.° de la Constitución.</p> |
| 4 | Sentencia<br>10327-2006<br>PA/TC | Tribunal<br>Constitucional | Desnaturalización<br>del contrato y<br>pago de<br>beneficios<br>sociales | <p>Se comprueba de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por serVICIO específico (fojas 105 a 117 y 149) que el recurrente laboró de forma ininterrumpida del 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2004, en el cargo de Cobrador en el Área Peaje/Zonal 11 Lambayeque/U.P. Mocce/. Asimismo, cabe señalar que, de las boletas de pago presentadas por el recurrente (fojas 3 a 51), se advierte que éste habría trabajado para el Ministerio de Transportes y Comunicaciones (Ministerio al</p>   |

cual pertenece la entidad demandada) lin el mismo cargo y de forma ininterrumpida desde el año 1996, emitiéndose, a partir de octubre de 2002, boletas de pago que consignan como empleador al Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional Provias Nacional, es decir, en una fecha anterior a los contratos obrantes de autos.

*Nota.* En la presente tabla se puede apreciar los hallazgos de las sentencias del Tribunal Constitucional, que responden al objetivo específico 1, habiéndola dividido por número, expediente, instancia, materia y resultado. Tomado de Jurisprudencias Nacionales del Tribunal Constitucional.

### **Del análisis de entrevistas**

**Objetivo General:** Determinar si la empresa empleadora debe indemnizar por daño moral al trabajador ante el incumplimiento de pago de beneficios sociales en los procesos laborales por desnaturalización contractual en el Perú, 2021.

Los resultados del instrumento guía de entrevista practicado a los especialistas en en la materia de Derecho Civil y Derecho Laboral fueron 05, obteniéndose el siguiente resultado:

#### **1. ¿Qué entiende usted por daño moral en el ámbito laboral?**

Según Casamayor (2022) considera que “El daño moral es la afectación a la esfera interna de la persona, es decir causa menoscabo en los sentimientos, por un factor externo producido por el ente dañador. En ese contexto, en el ámbito laboral los trabajadores también pueden llegar a sufrir daño moral, y ello, no solo, necesariamente, por causa de un despido arbitrario o injustificado, sino también por el no pago de beneficios sociales correspondientes al tiempo o años trabajados”.

Por otro lado, Valdivieso (2022) indica que “Primero es importante tener presente que el daño es el elemento fundamental de la responsabilidad civil, y; dentro de los

cuatro tipos de daños que reconoce nuestro código civil se encuentra el daño moral, ya sea en el ámbito contractual o extracontractual. En esa línea contextual, en los casos de índole laboral también se presentan este tipo de daño, en el sentido que, el empleador tiene que indemnizar al ex trabajador por el perjuicio que le ha ocasionado, ya sea por un despido arbitrario o injustificado, así como también, por el incumplimiento en el pago de sus beneficios sociales, ya que con dicho incumplimiento esta lesionando, entre otras afectaciones, la esfera interna, psíquica y espiritual de la persona.”.

Asimismo, Chávez (2022) señala que “Se conoce que el daño moral es el daño no patrimonial que afecta, básicamente, la esfera interna del ser humano, este daño se encuentra regulado en los artículos 1322°, 1984° y 1985° del código civil del 84. En base a ello, distintos doctrinarios definen al daño moral como aquel daño que causa menoscabo en la esfera interna de la persona, causando afectación psíquica y espiritual, razón por la cual, este tipo de daño debe ser indemnizado considerando la magnitud del daño causado a la víctima y/o a su familia. Por otro lado, se conoce que en el ámbito laboral también se lesionan derechos jurídicamente tutelados, de ahí que los trabajadores tienen el derecho expedito para pedir que se les indemnice por los daños y perjuicios sufridos”. Por otro lado, Candia (2022) refiere que “Es de conocimiento, que el daño moral es un daño de naturaleza no patrimonial, que ataca derechos inherentes a la personalidad, para ser exactos, lesiona el campo de la afectividad y/o sentimientos individuales o colectivos, cuyas características particulares son: dolor, pena, aflicción, impotencia, amargura, angustia, etc. En base a lo señalado, también es importante mencionar que el daño moral puede nacer o efectuarse en distintos ámbitos de la vida cotidiana, así tenemos, en el ámbito laboral, donde también se puede configurar daño moral, por ejemplo, en situaciones como: un despido arbitrario o injustificado, acoso sexual, lesión al honor y/o reputación, abusos y maltratos laborales en general, etc”.

Finalmente, Cárdenas (2022), nos indica que “Es la afectación que sufre un trabajador en sus sentimientos, que se manifiesta mediante la angustia, tristeza y hasta dolor que sufre un dependiente o trabajador, por el incumplimiento de la empresa para la cual labora. Esta afectación puede ser derivada del mismo contrato, de las mismas situaciones laborales, o de hechos por los que la empresa no asume una responsabilidad real y efectiva por sus actos frente a sus clientes internos los trabajadores; Es así como los trabajadores pueden sufrir daño moral, y ello, no solo, por un despido arbitrario o injustificado, sino también por no recibir el pago de sus beneficios sociales por los años trabajados, y dedicados a la empresa”.

2. ¿Considera usted que la empresa empleadora debe indemnizar por daño moral al trabajador ante el incumplimiento de pago de beneficios sociales en los procesos laborales por desnaturalización contractual en el Perú?

Según Casamayor (2022) considera que “Si el daño moral es toda afectación, desmedro o menoscabo en los sentimientos de la persona, amparado por nuestra legislación; entonces, si a causa de un incumplimiento obligacional, por parte del

ente empleador en el incumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador, el mismo tendrá el derecho expedito de demandar, aparte del pago de beneficios sociales, la indemnización por daños y perjuicios-daño moral”.

Por otro lado, Valdivieso (2022) indica que “De acuerdo a lo estipulado en nuestro código civil, todo incumpliendo contractual que cause daños debe ser indemnizado. Por tanto, si en el proceso se demuestra que hubo mala fe y fraude a la ley por la desnaturalización contractual, el juez, no solo debe obligar el pago de los beneficios sociales adeudados, sino también, debe mandar que se indemnización por concepto de daño moral al extrabajador perjudicado, acreditando dicho daño con el propio contrato fraudulento”.

Asimismo, Chávez (2022) señala que “Es justo que se indemnice a los trabajadores que han sido perjudicados en su esfera económica y espiritual jurídicamente tutelados. En ese sentido, si se demuestra que el empleador ha desnaturalizado el contrato de trabajo, es justo que no solo se le otorgue el pago de los beneficios sociales a sus ex trabajadores, sino también, se les tiene que indemnizar por los daños y perjuicios sufridos, dentro de ellos, el daño moral”. Por otro lado, Candia (2022) refiere que “Todo daño jurídicamente protegido debe ser indemnizado, así pues, si un empleador no cumple con sus obligaciones económicas, que por ley le corresponde a su subordinado, este debe de indemnizarlo por la afectación o vulneración a sus derechos fundamentales que tiene todo trabajador. Es por ello que, si en un proceso por desnaturalización laboral y pago de beneficios sociales, el juez comprueba la sumilla de este, se debería de indemnizar además por daño moral, en los casos que el demandante haya solicitado dicha pretensión accesoría”.

Finalmente, Cárdenas (2022), nos indica que “Efectivamente, ante el incumplimiento empresarial de pagar los beneficios sociales, este genera daños no solo económicos, sino un daño moral del trabajador, el cual debe ser reparado. Obviamente el daño moral existe, y no requiere ser probado, el mismo hecho que no cumplan con el pago ya es generador de daño moral, esta afectación a la psiquis y a los sentimientos tiene efectos leves, graves y muy graves a los sentimientos de la persona, ya que todas las personas se resisten al sufrimiento en mayor o menor grado, a tal punto que para unos pasa desapercibido, y para otros puede ser cuestión de vida o muerte, afectando sus sentimientos y hasta su familia. Por ello ante una demanda de desnaturalización del contrato laboral, amparado y reconocido este derecho, corresponde al trabajador el pago de sus beneficios sociales, además de una indemnización por daños y perjuicios-daño moral”.

## **Tabla 7**

*Resultados de la guía de entrevistas – pregunta número uno practicado a especialistas en la materia (Objetivo general)*

| Pregunta 1  | Entrevistado                                    | Resultado   |
|---|---|---|
|   | <p>Antoli Amado<br/>Casamayor Méndez</p>        | <p>El daño moral es la afectación a la esfera interna de la persona, es decir causa menoscabo en los sentimientos, por un factor externo producido por el ente dañador. En ese contexto, en el ámbito laboral los trabajadores también pueden llegar a sufrir daño moral, y ello, no solo, necesariamente, por causa de un despido arbitrario o injustificado, sino también por el no pago de beneficios sociales correspondientes al tiempo o años trabajados.</p>   |
|   | <p>Kharla Francheska<br/>Valdiviezo Arteaga</p> | <p>Primero es importante tener presente que el daño es el elemento fundamental de la responsabilidad civil, y; dentro de los cuatro tipos de daños que reconoce nuestro código civil se encuentra el daño moral, ya sea en el ámbito contractual o extracontractual. En esa línea contextual, en los casos de índole laboral también se presentan este tipo de daño, en el sentido que, el empleador tiene que indemnizar al ex trabajador por el perjuicio que le ha ocasionado, ya sea por un despido arbitrario o injustificado, así como también, por el incumplimiento en el pago de sus beneficios sociales, ya que con dicho incumplimiento esta lesionando, entre otras afectaciones, la esfera interna, psíquica y espiritual de la persona.</p> |
| <p>¿Qué entiende usted por daño moral en el ámbito laboral’</p> | <p>Giuliana Chávez<br/>Johnson</p>              | <p>Se conoce que el daño moral es el daño no patrimonial que afecta, básicamente, la esfera interna del ser humano, este daño se encuentra regulado en los artículos 1322°, 1984° y 1985° del código civil del 84. En base a ello, distintos doctrinarios definen al daño moral como aquel daño que causa menoscabo en la esfera interna de la persona, causando afectación psíquica y espiritual, razón por la cual, este tipo de daño debe ser indemnizado considerando la magnitud del daño causado a la víctima y/o a su familia. Por otro lado, se conoce que en el ámbito laboral también se</p>  |

---

lesionan derechos jurídicamente tutelados, de ahí que los trabajadores tienen el derecho expedito para pedir que se les indemnice por los daños y perjuicios sufridos.

Pilar Candia Bellota

Es de conocimiento, que el daño moral es un daño de naturaleza no patrimonial, que ataca derechos inherentes a la personalidad, para ser exactos, lesiona el campo de la afectividad y/o sentimientos individuales o colectivos, cuyas características particulares son: dolor, pena, aflicción, impotencia, amargura, angustia, etc. En base a lo señalado, también es importante mencionar que el daño moral puede nacer o efectuarse en distintos ámbitos de la vida cotidiana, así tenemos, en el ámbito laboral, donde también se puede configurar daño moral, por ejemplo, en situaciones como: un despido arbitrario o injustificado, acoso sexual, lesión al honor y/o reputación, abusos y maltratos laborales en general, etc.

Juan de Dios  
Cárdenas Amachi

Es la afectación que sufre un trabajador en sus sentimientos, que se manifiesta mediante la angustia, tristeza y hasta dolor que sufre un dependiente o trabajador, por el incumplimiento de la empresa para la cual labora. Esta afectación puede ser derivada del mismo contrato, de las mismas situaciones laborales, o de hechos por los que la empresa no asume una responsabilidad real y efectiva por sus actos frente a sus clientes internos los trabajadores; Es así como los trabajadores pueden sufrir daño moral, y ello, no solo, por un despido arbitrario o injustificado, sino también por no recibir el pago de sus beneficios sociales por los años trabajados, y dedicados a la empresa.

---

*Nota.* En la presente tabla se puede apreciar la respuesta a la pregunta número uno del instrumento guía de entrevista que fueron practicados a 05 abogados especializados en



materia de Derecho Civil y Derecho Laboral; habiéndose dividido por filas de preguntas, nombres de los entrevistados y resultados.

**Tabla 8**

*Resultados de la guía de entrevistas – pregunta dos practicado a especialistas en la materia (Objetivo general)*

| Pregunta 2  | Entrevistado                         | Resultado   |
|---|--------------------------------------|---|
| ¿Considera usted que la empresa empleadora debe indemnizar por daño moral al trabajador ante el incumplimiento de pago de beneficios sociales en los procesos laborales por desnaturalización contractual en el Perú? | Antoli Amado Casamayor Méndez        | Si el daño moral es toda afectación, desmedro o menoscabo en los sentimientos de la persona, amparado por nuestra legislación; entonces, si a causa de un incumplimiento obligacional, por parte del ente empleador en el incumplimiento del pago de beneficios sociales al trabajador, el mismo tendrá el derecho expedito de demandar, aparte del pago de beneficios sociales, la indemnización por daños y perjuicios-daño moral.  |
|   | Kharla Francheska Valdiviezo Arteaga | De acuerdo a lo estipulado en nuestro código civil, todo incumpliendo contractual que cause daños debe ser indemnizado. Por tanto, si en el proceso se demuestra que hubo mala fe y fraude a la ley por la desnaturalización contractual, el juez, no solo debe obligar el pago de los beneficios sociales adeudados, sino también, debe mandar que se indemnización por concepto de daño moral al extrabajador perjudicado, acreditando dicho daño con el propio contrato fraudulento. |
|   | Giuliana Chávez Johnson              | Es justo que se indemnice a los trabajadores que han sido perjudicados en su esfera económica y espiritual jurídicamente tutelados. En ese sentido, si se demuestra que el empleador ha desnaturalizado el contrato de trabajo, es justo que no solo se le otorgue el pago de   |

los beneficios sociales a sus ex trabajadores, sino también, se les tiene que indemnizar por los daños y perjuicios sufridos, dentro de ellos, el daño moral.

Pilar Candia Bellota

Todo daño jurídicamente protegido debe ser indemnizado, así pues, si un empleador no cumple con sus obligaciones económicas, que por ley le corresponde a su subordinado, este debe de indemnizarlo por la afectación o vulneración a sus derechos fundamentales que tiene todo trabajador. Es por ello que, si en un proceso por desnaturalización laboral y pago de beneficios sociales, el juez comprueba la sumilla de este, se debería de indemnizar además por daño moral, en los casos que el demandante haya solicitado dicha pretensión accesoria.

Juan de Dios  
Cárdenas Amachi

Efectivamente, ante el incumplimiento empresarial de pagar los beneficios sociales, este genera daños no solo económicos, sino un daño moral del trabajador, el cual debe ser reparado. Obviamente el daño moral existe, y no requiere ser probado, el mismo hecho que no cumplan con el pago ya es generador de daño moral, esta afectación a la psiquis y a los sentimientos tiene efectos leves, graves y muy graves a los sentimientos de la persona, ya que todas las personas se resisten al sufrimiento en mayor o menor grado, a tal punto que para unos pasa desapercibido, y para otros puede ser cuestión de vida o muerte, afectando sus sentimientos y hasta su familia. Por ello ante una demanda de desnaturalización del contrato laboral, amparado y reconocido este derecho, corresponde al trabajador el pago de sus beneficios sociales, además de una indemnización por daños y perjuicios-daño moral.

*Nota.* En la presente tabla se puede apreciar la respuesta a la pregunta número dos del instrumento guía de entrevista que fueron practicados a 05 abogados especializados en materia de Derecho Civil y Derecho Laboral; habiéndose dividido por filas de preguntas, nombres de los entrevistados y resultados.

**Objetivo Específico 1:** Establecer cuáles son las modalidades contractuales que utiliza la empresa empleadora para abstenerse de otorgar el pago de beneficios sociales a sus trabajadores.

**3.** ¿Qué tipo de modalidades contractuales existe en el Perú, para la prestación de un servicio?

Según Casamayor (2022) considera que “La legislación laboral nacional ha desarrollado tres tipos de contratos sujetos a modalidad, estos se encuentran plasmados en el Título III, Capítulo I, Artículo 96° del Decreto Legislativo 728, como son: contratos de naturaleza temporal, contratos de naturaleza accidental y los contratos de obra o servicios. Cada uno de ellos tiene subdivisiones; el primero de ellos se subdivide en contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, contrato por necesidad del mercado y el contrato por reconversión empresarial; el segundo se subdivide en contrato ocasional, contrato de suplencia, y contrato de emergencia; y, la tercera modalidad se subdivide en contrato específico, contrato intermitente y contrato de temporada”.

Por otro lado, Valdivieso (2022) indica que “En el Perú, según el Decreto Legislativo N° 728, existen tres tipos de contratos modales como son: los contratos de naturaleza temporal, los contratos de naturaleza accidental y los contratos de obra o servicios”.

Asimismo, Chávez (2022) señala que “Son tres los tipos de modalidad contractual que establece el Decreto Legislativo 728; así tenemos primero; los contratos de naturaleza temporal, dentro de este se encuentran los contratos por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, el contrato por necesidad del mercado y, el contrato por reconversión empresarial. El segundo modelo de contrato es el de naturaleza accidental; el cual se subdivide en: contrato ocasional, de suplencia y de emergencia. Finalmente, están los contratos de obra o servicios; dentro de este tipo de contrato se encuentran los contratos específicos, intermitente y de temporada”. Por otro lado, Candia (2022) refiere que “En el Perú existen diversos tipos de contratos laborales, así pues, tenemos: a) contratos indeterminados; b) contratos determinados o sujetos a modalidad (contratos de naturaleza temporal, contratos de naturaleza accidental y los contratos de obras o servicios; y, c) contratos a tiempo parcial”.

Finalmente, Cárdenas (2022), nos indica que “Según el derecho laboral, existe tres tipos de contratos sujetos a modalidad, consagrados en el Título III, Capítulo I, Artículo 96° del Decreto Legislativo 728, son de 3 tipos y cada uno tiene modalidades: contratos de naturaleza temporal: estos pueden ser contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, contrato por necesidad del mercado y el contrato por reconversión empresarial, contratos de naturaleza accidental: estos pueden ser contrato ocasional, contrato de suplencia, y contrato de emergencia y contratos de obra o servicios: se subdivide en contrato específico, contrato intermitente y contrato de temporada”.

4. ¿En relación con la pregunta anterior, ¿Cuáles son las modalidades contractuales que utiliza la empresa empleadora para abstenerse de otorgar el pago de beneficios sociales a sus trabajadores?

Según Casamayor (2022) considera que “De acuerdo con la presente investigación; los autores manifiestan y desarrollan que el modelo contractual que utiliza la empresa empleadora para NO reconocer ni pagar beneficios sociales a sus trabajadores es a través de los contratos modales y civiles. En ese sentido, los tesisistas tendrán a bien encuestar a los ex trabajadores de una determinada empresa educativa, bastante conocida en el mercado, donde se podrá visualizar con más detalle los derechos laborales vulnerados, y; como consecuencia de ello, el daño moral ocasionado por dichos derechos lesionados”.

Por otro lado, Valdivieso (2022) indica que “De acuerdo al análisis de la temática abordada, se aprecia que los trabajadores han celebrado y firmado contratos de locación de servicios y contratos modales a plazo fijo. Y es que, las empresas prepararan estos tipos de contratos fraudulentos a fin de no cumplir con la obligación de pagar beneficios sociales”.

Asimismo, Chávez (2022) señala que “Las empresas en un afán de evadir la ley para no pagar beneficios sociales, encubren sus contratos de plazo indeterminado a otro de locación de servicios, tal como se observa en el presente trabajo de investigación; con este actuar se evidencia que las empresas vulneran derechos laborales y, la dignidad personal de cada uno de sus trabajadores”. Por otro lado, Candía (2022) refiere que “Para la presente investigación, el tipo de contrato que utilizan las empresas son los contratos determinados o sujetos a modalidad, específicamente, en la mayoría de los casos son los contratos de locación de servicios. Ya que, a través de este tipo de contrato de naturaleza fraudulenta, los empleadores niegan la existencia de una relación laboral legítima, con el fin de no pagar los beneficios sociales que por ley le corresponde a cada uno de sus trabajadores”.

Finalmente, Cárdenas (2022), nos indica que “La mayoría de empresas que intentan evadir su responsabilidad, NO reconocer ni pagar beneficios sociales a sus trabajadores lo hacen mediante contratos modales y civiles, y de acuerdo con la presente investigación estas prevalecen. En ese sentido, se deberá realizar encuestas a los ex trabajadores de una determinada empresa educativa, donde se podrá

visualizar con más precisión los derechos laborales vulnerados, y; como consecuencia de su análisis, la evidencia del daño moral ocasionado por dichos derechos lesionados”.

**Tabla 9**

*Resultados de la guía de entrevistas – pregunta número tres practicado a especialistas en la materia (Objetivo específico 1)*

| Pregunta 3   | Entrevistado                         | Resultado  |
|--|--------------------------------------|--|
|  | Antoli Amado Casamayor Méndez        | La legislación laboral nacional ha desarrollado tres tipos de contratos sujetos a modalidad, estos se encuentran plasmados en el Título III, Capítulo I, Artículo 96° del Decreto Legislativo 728, como son: contratos de naturaleza temporal, contratos de naturaleza accidental y los contratos de obra o servicios. Cada uno de ellos tiene subdivisiones; el primero de ellos se subdivide en contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, contrato por necesidad del mercado y el contrato por reconversión empresarial; el segundo se subdivide en contrato ocasional, contrato de suplencia, y contrato de emergencia; y, la tercera modalidad se subdivide en contrato específico, contrato intermitente y contrato de temporada. |
|  | Kharla Francheska Valdiviezo Arteaga | En el Perú, según el Decreto Legislativo N° 728, existen tres tipos de contratos modales como son: los contratos de naturaleza temporal, los contratos de naturaleza accidental y los contratos de obra o servicios.   |
| ¿Qué tipo de modalidades contractuales existe en el Perú, para la prestación de un servicio? | Giuliana Chávez Johnson              | Son tres los tipos de modalidad contractual que establece el Decreto Legislativo 728; así tenemos primero; los contratos de naturaleza temporal, dentro de este se encuentran los contratos por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, el contrato por necesidad del mercado y, el contrato por reconversión empresarial. El segundo modelo de contrato es el de naturaleza accidental; el cual se   |

---

subdivide en: contrato ocasional, de suplencia y de emergencia. Finalmente, están los contratos de obra o servicios; dentro de este tipo de contrato se encuentran los contratos específicos, intermitente y de temporada.

Pilar Candia Bellota

En el Perú existen diversos tipos de contratos laborales, así pues, tenemos: a) contratos indeterminados; b) contratos determinados o sujetos a modalidad (contratos de naturaleza temporal, contratos de naturaleza accidental y los contratos de obras o servicios; y, c) contratos a tiempo parcial.

Juan de Dios  
Cárdenas Amachi

Según el derecho laboral, existe tres tipos de contratos sujetos a modalidad, consagrados en el Título III, Capítulo I, Artículo 96° del Decreto Legislativo 728, son de 3 tipos y cada uno tiene modalidades:

- contratos de naturaleza temporal: estos pueden ser contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, contrato por necesidad del mercado y el contrato por reconversión empresarial
- contratos de naturaleza accidental: estos pueden ser contrato ocasional, contrato de suplencia, y contrato de emergencia
- contratos de obra o servicios: se subdivide en contrato específico, contrato intermitente y contrato de temporada.

---

*Nota.* En la presente tabla se puede apreciar la respuesta a la pregunta número tres del instrumento guía de entrevista que fueron practicados a 05 abogados especializados en materia de Derecho Civil y Derecho Laboral; habiéndose dividido por filas de preguntas, nombres de los entrevistados y resultados.

**Tabla 10**

*Resultados de la guía de entrevistas – pregunta número cuatro practicado a especialistas en la materia (Objetivo específico 1)*

| Pregunta 4   | Entrevistado                         | Resultado  |
|--|--------------------------------------|--|
| En relación con la pregunta anterior, ¿Cuáles son las modalidades contractuales que utiliza la empresa empleadora para abstenerse de otorgar el pago de beneficios sociales a sus trabajadores | Antoli Amado Casamayor Méndez        | De acuerdo con la presente investigación; los autores manifiestan y desarrollan que el modelo contractual que utiliza la empresa empleadora para NO reconocer ni pagar beneficios sociales a sus trabajadores es a través de los contratos modales y civiles. En ese sentido, los tesisistas tendrán a bien encuestar a los ex trabajadores de una determinada empresa educativa, bastante conocida en el mercado, donde se podrá visualizar con más detalle los derechos laborales vulnerados, y; como consecuencia de ello, el daño moral ocasionado por dichos derechos lesionados. |
|  | Kharla Francheska Valdiviezo Arteaga | De acuerdo al análisis de la temática abordada, se aprecia que los trabajadores han celebrado y firmado contratos de locación de servicios y contratos modales a plazo fijo. Y es que, las empresas prepararan estos tipos de contratos fraudulentos a fin de no cumplir con la obligación de pagar beneficios sociales.   |
|  | Giuliana Chávez Johnson              | Las empresas en un afán de evadir la ley para no pagar beneficios sociales, encubren sus contratos de plazo indeterminado a otro de locación de servicios, tal como se observa en el presente trabajo de investigación; con este actuar se evidencia que las empresas vulneran Derechos laborales y, la dignidad personal de cada uno de sus trabajadores.   |
|  | Pilar Candia Bellota                 | Para la presente investigación, el tipo de contrato que utilizan las empresas son los contratos determinados o sujetos a   |

---

modalidad, específicamente, en la mayoría de los casos son los contratos de locación de servicios. Ya que, a través de este tipo de contrato de naturaleza fraudulenta, los empleadores niegan la existencia de una relación laboral legítima, con el fin de no pagar los beneficios sociales que por ley le corresponde a cada uno de sus trabajadores.

Juan de Dios  
Cárdenas Amachi

La mayoría de empresas que intentan evadir su responsabilidad, NO reconocer ni pagar beneficios sociales a sus trabajadores lo hacen mediante contratos modales y civiles, y de acuerdo con la presente investigación estas prevalecen. En ese sentido, se deberá realizar encuestas a los ex trabajadores de una determinada empresa educativa, donde se podrá visualizar con más precisión los derechos laborales vulnerados, y; como consecuencia de su análisis, la evidencia del daño moral ocasionado por dichos derechos lesionados.

---

*Nota.* En la presente tabla se puede apreciar la respuesta a la pregunta número cuatro del instrumento guía de entrevista que fueron practicados a 05 abogados especializados en materia de Derecho Civil y Derecho Laboral; habiéndose dividido por filas de preguntas, nombres de los entrevistados y resultados.

**Objetivo Específico 2:** Determinar el momento en que se acredita el daño moral por afectación a la esfera psíquica del trabajador ante el incumplimiento de pago de sus beneficios sociales.

5. ¿En qué momento consideraría usted que se acredita el daño moral por afectación a la esfera psíquica del trabajador ante el incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?

Según Casamayor (2022) considera que “Considero que el daño moral se acredita desde el momento en que el extrabajador acude a instancias judiciales para el



reconocimiento y ejecución del pago de sus beneficios sociales; entonces, se entiende que, a pesar de haber agotado con los medios para que la empresa cumpla con sus obligaciones contractuales, estos hicieron caso omiso a dichos requerimientos, poniendo a la persona o extrabajador en un estado de indefensión y vulnerabilidad”.

Por otro lado, Valdivieso (2022) indica que “De acuerdo a mi experiencia, el daño moral se configura desde el momento en que el empleador no quiere reconocer, y por ende cumplir con el pago de los beneficios sociales, pese a los múltiples pedidos por el propio ex trabajador. Desde ahí, la persona afectada se ve en una situación de impotencia, al sentirse engañado y burlado, sin saber qué hacer para que le reconozcan y le paguen lo que por ley le corresponde. Por otro lado, en la mayoría de los casos, este ex trabajador no cuenta con medios económicos para poder demandar, situación que le produce frustración; al menos eso es lo que mi equipo de trabajo y mi persona hemos percibido cuando nos ha llegado un caso similar”.

Asimismo, Chávez (2022) señala que “Se debería considerar la existencia de un daño moral, ante la comprobación, por sentencia firme, de un fraude a la ley para no pagar beneficios sociales correspondientes, por parte de la empresa empleadora”. Por otro lado, Candia (2022) refiere que “La acreditación del daño moral, para el caso específico materia de investigación, se efectuaría desde la sentencia que declara fundada la demanda de desnaturalización laboral y pago de beneficios sociales, ya que con ello se evidencia que la empresa evadió sus obligaciones aparentando la existencia de un contrato de naturaleza civil, cuando en la realidad de los hechos y, de acuerdo a la primacía de la realidad, el trabajador estuvo, en todo momento, bajo un contrato a plazo indeterminado”.

Finalmente, Cárdenas (2022), nos indica que “Consideramos que el daño moral se hace manifiesto desde el momento que se envía la carta notarial a la empresa y está la recepción, no contesta o deniega el derecho al trabajador, colocándolo en indefensión, lo que se hace más evidente cuando se recurre al poder judicial para demandar el pago de beneficios sociales o una desnaturalización del contrato laboral; lo que quedara probado mediante sentencia favorable del trabajador”.

6. Para finalizar con la presente entrevista ¿Cuál sería la recomendación que usted brindaría, para que en el Perú se proceda a indemnizar por daño moral al trabajador que fue contratado bajo contrato civil o contrato modal encubriendo una relación laboral, con la única finalidad de no hacer efectivo el pago de beneficios sociales?

Según Casamayor (2022) considera que “Mi recomendación sería que no solo se debería indemnizar por daño moral en casos de despido, ya sea arbitrario o fraudulento, sino también, para otros casos, como el que plantean los investigadores académicos, en el sentido de indemnizar daño moral por contrataciones fraudulentas que tienen como finalidad el no reconocimiento y pago de los beneficios sociales; por tanto, sería necesario que se establezca una ley para estos tipos de casos”.

Por otro lado, Valdivieso (2022) indica que “Sería de suma importancia que el magistrado, en uso de su discrecionalidad, además de exigirle al empleador el pago de los beneficios sociales, al demostrar la desnaturalización contractual, también se le exija que se indemnice al ex empleado por haberle hecho pasar por todo lo que significa e implica un proceso judicial largo y costoso”.

Asimismo, Chávez (2022) señala que “Sería recomendable que se implemente una ley para casos en que los empleadores mediante dolo y artimañas hagan firmar a sus trabajadores contratos que no correspondan a la naturaleza real del cargo o la labor que desempeñan, con la única finalidad de evadir el pago de lo que por ley les corresponde, afectando con ello derechos fundamentales, propios del trabajador como: trabajar libremente con respeto a la ley, realización de la persona, bienestar del trabajador y su familia, la igualdad, la dignidad, entre otros derechos vulnerados”.

Por otro lado, Candia (2022) refiere que “Sería importante que se establezca una propuesta de ley donde se analice a detalle este tipo de situaciones, ya que, ahí se podrá apreciar con data real que el número de casos, como los analizados en el presente trabajo de investigación, es extensa. En esa línea, la finalidad es que se reconozca un contrato laboral legítimo y se indemnice por daño moral, la exigencia, a los trabajadores, de firmar contratos laborales fraudulentos, para no reconocer y pagar beneficios sociales a los mismos “.

Finalmente, Cárdenas (2022), nos indica que “Mi recomendación sería que se indemnice por daño moral en los casos materia de la presente investigación; ya que, si toda inexecución de obligación esta jurídicamente protegido por nuestra legislación vigente; y esta debe ser indemnizada por los daños y perjuicios producidos, dentro de ella el daño moral causado producto de dicha inexecución; entonces, para los casos en que un empleador no cumpla con la obligación de pagar los beneficios sociales a su ex trabajador, este es susceptible de su indemnización considerando la magnitud y el menoscabo producido en la victima o su familia, tal como lo estipula el artículo 1322° del Código Civil”.

**Tabla 11**

*Resultados de la guía de entrevistas – pregunta número cinco practicado a especialistas en la materia (Objetivo específico 2)*

| Pregunta 5 | Entrevistado                     | Resultado   |
|------------|----------------------------------|---|
|            | Antoli Amado<br>Casamayor Méndez | Considero que el daño moral se acredita desde el momento en que el extrabajador acude a instancias judiciales para el reconocimiento y ejecución del pago de sus beneficios sociales; entonces, se entiende |

¿En qué momento consideraría usted que se acredita el daño moral por afectación a la esfera psíquica del trabajador ante el incumplimiento de pago de sus beneficios sociales?

Kharla Francheska  
Valdiviezo Arteaga

Giuliana Chávez  
Johnson

Pilar Candia Bellota

que, a pesar de haber agotado con los medios para que la empresa cumpla con sus obligaciones contractuales, estos hicieron caso omiso a dichos requerimientos, poniendo a la persona o extrabajador en un estado de indefensión y vulnerabilidad.

De acuerdo a mi experiencia, el daño moral se configura desde el momento en que el empleador no quiere reconocer, y por ende cumplir con el pago de los beneficios sociales, pese a los múltiples pedidos por el propio ex trabajador. Desde ahí, la persona afectada se ve en una situación de impotencia, al sentirse engañado y burlado, sin saber qué hacer para que le reconozcan y le paguen lo que por ley le corresponde. Por otro lado, en la mayoría de los casos, este ex trabajador no cuenta con medios económicos para poder demandar, situación que le produce frustración; al menos eso es lo que mi equipo de trabajo y mi persona hemos percibido cuando nos ha llegado un caso similar.

Se debería considerar la existencia de un daño moral, ante la comprobación, por sentencia firme, de un fraude a la ley para no pagar beneficios sociales correspondientes, por parte de la empresa empleadora.

La acreditación del daño moral, para el caso específico materia de investigación, se efectuaría desde la sentencia que declara fundada la demanda de desnaturalización laboral y pago de beneficios sociales, ya que con ello se evidencia que la empresa evadió sus obligaciones aparentando la existencia de un contrato de naturaleza civil, cuando en la realidad de los hechos y, de acuerdo a la primacía de la realidad, el trabajador estuvo, en todo momento, bajo un contrato a plazo indeterminado.

Juan de Dios  
Cárdenas Amachi

Consideramos que el daño moral se hace manifiesto desde el momento que se envía la carta notarial a la empresa y está la recepción, no contesta o deniega el derecho al trabajador, colocándolo en indefensión, lo que se hace más evidente cuando se recurre al poder judicial para demandar el pago de beneficios sociales o una desnaturalización del contrato laboral; lo que quedara probado mediante sentencia favorable del trabajador.

*Nota.* En la presente tabla se puede apreciar la respuesta a la pregunta número cinco del instrumento guía de entrevista que fueron practicados a 05 abogados especializados en materia de Derecho Civil y Derecho Laboral; habiéndose dividido por filas de preguntas, nombres de los entrevistados y resultados.

### Tabla 12

*Resultados de la guía de entrevistas – pregunta número seis practicado a especialistas en la materia (Objetivo específico 2)*

| Pregunta 6   | Entrevistado                            | Resultado  |
|--|---|--|
|  | Antoli Amado<br>Casamayor Méndez        | Mi recomendación sería que no solo se debería indemnizar por daño moral en casos de despido, ya sea arbitrario o fraudulento, sino también, para otros casos, como el que plantean los investigadores académicos, en el sentido de indemnizar daño moral por contrataciones fraudulentas que tienen como finalidad el no reconocimiento y pago de los beneficios sociales; por tanto, sería necesario que se establezca una ley para estos tipos de casos. |
| Para finalizar con la presente entrevista ¿Cuál sería la | Kharla Francheska<br>Valdiviezo Arteaga | Sería de suma importancia que el magistrado, en uso de su discrecionalidad, además de exigirle al empleador el pago de los beneficios sociales, al demostrar la desnaturalización contractual, también se le   |

recomendación que usted brindaría, para que en el Perú se proceda a indemnizar por daño moral al trabajador que fue contratado bajo contrato civil o contrato modal encubriendo una relación laboral, con la única finalidad de no hacer efectivo el pago de beneficios sociales?

Giuliana Chávez  
Johnson

exija que se indemnice al ex empleado por haberle hecho pasar por todo lo que significa e implica un proceso judicial largo y costoso.

Sería recomendable que se implemente una ley para casos en que los empleadores mediante dolo y artimañas hagan firmar a sus trabajadores contratos que no correspondan a la naturaleza real del cargo o la labor que desempeñan, con la única finalidad de evadir el pago de lo que por ley les corresponde, afectando con ello derechos fundamentales, propios del trabajador como: trabajar libremente con respeto a la ley, realización de la persona, bienestar del trabajador y su familia, la igualdad, la dignidad, entre otros derechos vulnerados.

Pilar Candia Bellota

Sería importante que se establezca una propuesta de ley donde se analice a detalle este tipo de situaciones, ya que, ahí se podrá apreciar con data real que el número de casos, como los analizados en el presente trabajo de investigación, es extensa. En esa línea, la finalidad es que se reconozca un contrato laboral legítimo y se indemnice por daño moral, la exigencia, a los trabajadores, de firmar contratos laborales fraudulentos, para no reconocer y pagar beneficios sociales a los mismos.

Juan de Dios  
Cárdenas Amachi

Mi recomendación sería que se indemnice por daño moral en los casos materia de la presente investigación; ya que, si toda inexecución de obligación esta jurídicamente protegido por nuestra legislación vigente; y esta debe ser indemnizada por los daños y perjuicios producidos, dentro de ella el daño moral causado producto de dicha inexecución; entonces, para los casos en que un empleador no cumpla con la obligación de pagar los beneficios sociales a su ex

---

trabajador, este es susceptible de su indemnización considerando la magnitud y el menoscabo producido en la víctima o su familia, tal como lo estipula el artículo 1322° del Código Civil.

---

*Nota.* En la presente tabla se puede apreciar la respuesta a la pregunta número seis del instrumento guía de entrevista que fueron practicados a 05 abogados especializados en materia de Derecho Civil y Derecho Laboral; habiéndose dividido por filas de preguntas, nombres de los entrevistados y resultados.

### **Del Cuestionario**

**Objetivo Específico 2:** Determinar el momento en que se acredita el daño moral por afectación a la esfera psíquica del trabajador ante el incumplimiento de pago de sus beneficios sociales.

### **Tabla 8**

1. ¿Ud. trabajó más de 10 años en la Corporación Educativa Pamer u otra empresa educativa?

---

| Alternativa | Cantidad | %   |
|-------------|----------|-----|
| Si          | 5        | 100 |
| No          | 0        | 0   |
| Total       | 5        | 100 |

---

*Nota.* Se puede apreciar las respuestas a la pregunta número 01 de la encuesta practicada a los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N°

20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.º 20525133916, en donde el 100% de los encuestados indicaron que si laboraron para dichas ex empleadoras.



**Figura 1.** Tiempos de Servicios. Evidenciamos que el 100% de los ex trabajadores laboraron para las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N.º 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.º 20525133916.

**Tabla 9**

2. ¿Ud. envió carta notarial, haciendo saber que la empresa le adeuda beneficios sociales?

| Alternativa | Cantidad | %  |
|-------------|----------|----|
| Si          | 3        | 60 |
| No          | 2        | 40 |

---

|       |   |     |
|-------|---|-----|
| Total | 5 | 100 |
|-------|---|-----|

---

*Nota.* Se puede apreciar las respuestas a la pregunta número 02 de la encuesta practicada a los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916, en donde el 60% de los encuestados indicaron que si cursaron cartas notariales a sus ex empleadoras.



**Figura 2.** Cursaron Cartas notariales. Evidenciamos que el 60% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916 si cursaron cartas notariales a sus empleadoras y un 40% no.

**Tabla 10**

3. ¿La Corporación Pamer u otra empresa educativa para la que laboró, en algún momento lo invito a conciliar?



| Alternativa | Cantidad | %   |
|-------------|----------|-----|
| Si          | 0        | 0   |
| No          | 5        | 100 |
| Total       | 5        | 100 |

*Nota.* Se puede apreciar las respuestas a la pregunta número 03 de la encuesta practicada a los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916, en donde el 100% de los encuestados indicaron que sus ex empleadoras no lo invitaron a conciliar.



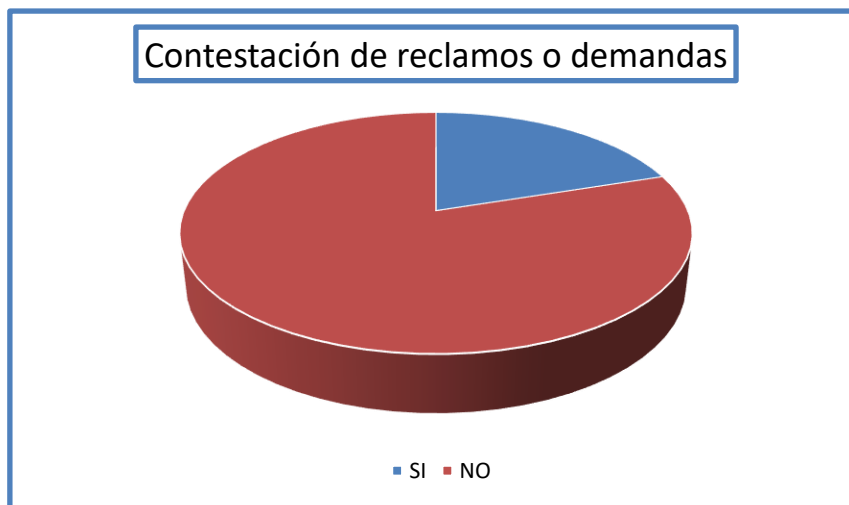
**Figura 3.** Invitación a Conciliar. Evidenciamos que al 100% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916 no los invitaron a conciliar.

**Tabla 11**

4. ¿La Corporación Pamer u otra empresa educativa ha contestado algún escrito de sus reclamos o demandas?

| Alternativa | Cantidad | %   |
|-------------|----------|-----|
| Sí          | 1        | 20  |
| No          | 4        | 80  |
| Total       | 5        | 100 |

*Nota.* Elaboración propia. Se puede apreciar las respuestas a la pregunta número 04 de la encuesta practicada a los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916, en donde el 80% de los encuestados indicaron que sus x empleadoras no han contestado sus escritos de reclamos o demandas.



**Figura 4.** Contestación de reclamos o demandas. Evidenciamos

que al 80% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916 no se les han contestado sus reclamos o demandas, mientras que a un 20% sí les respondieron.

**Tabla 12**

5. ¿Ud. considera que la Corporación Pamer u otra empresa educativa, al no pagarle sus beneficios sociales, le está generando daño moral?

| Alternativa | Cantidad | %   |
|-------------|----------|-----|
| Si          | 5        | 100 |
| No          | 0        | 0   |
| Total       | 5        | 100 |

*Nota.* Se puede apreciar las respuestas a la pregunta número 05 de la encuesta practicada a los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916, en donde el 100% de los encuestados indicaron que, al no pagárseles sus beneficios sociales, les generan un daño moral.



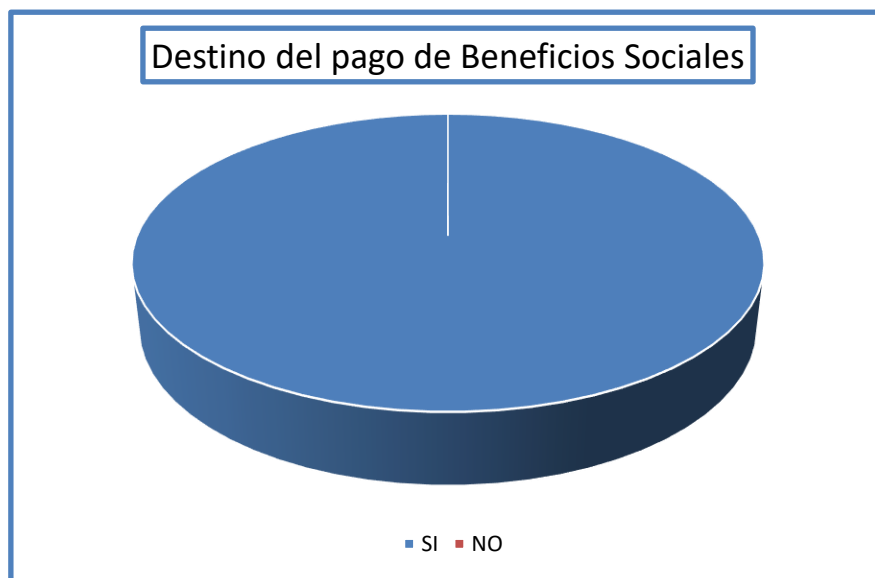
**Figura 5.** Daño Moral. Evidenciamos que el 100% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916, indican que existe un daño moral al no pagárseles sus beneficios sociales.

**Tabla 13**

6. ¿Ud. tenía destinado el dinero de sus BBSS para un proyecto, o un fin particular, académico, familiar u otros?

| Alternativa | Cantidad | %   |
|-------------|----------|-----|
| Si          | 5        | 100 |
| No          | 0        | 0   |
| Total       | 5        | 100 |

*Nota.* Se puede apreciar las respuestas a la pregunta número 06 de la encuesta practicada a los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916, en donde el 100% de los encuestados indicaron que el dinero de sus beneficios sociales iba a ser destinado para un fin académico, particular, familiar y otros.



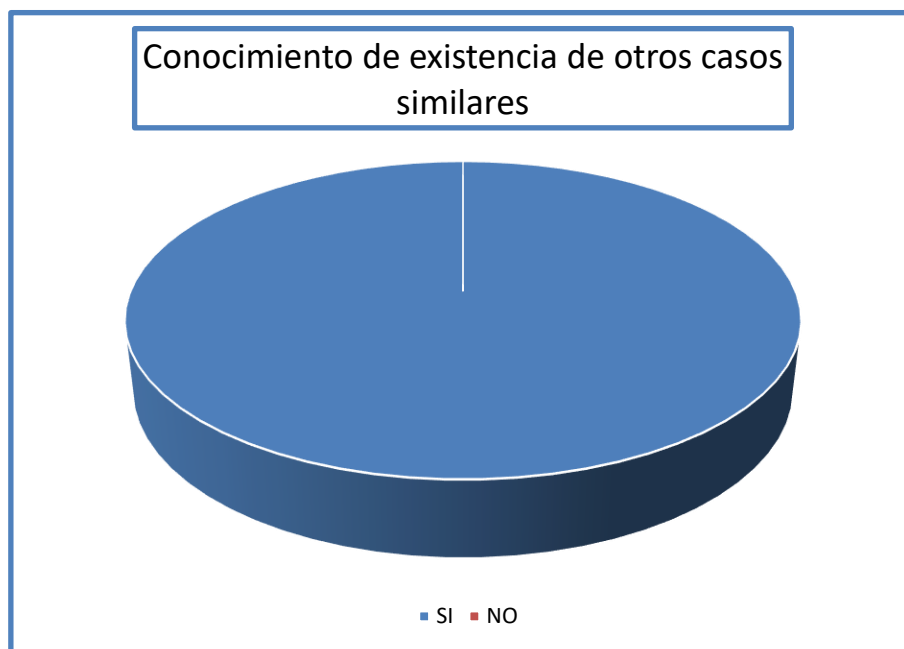
**Figura 6.** Destino del pago de Beneficios Sociales. Evidenciamos que el 100% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916, señalaron que si se les pagaba sus beneficios sociales estos iban a ser destinado para un fin académico, particular, familiar y otros.

**Tabla 14**

- ¿Conoces de otros casos que la Corporación Pamer u otra empresa educativa no haya pagado BBSS a sus trabajadores?

| Alternativa | Cantidad | %   |
|-------------|----------|-----|
| Si          | 5        | 100 |
| No          | 0        | 0   |
| Total       | 5        | 100 |

*Nota.* Se puede apreciar las respuestas a la pregunta número 07 de la encuesta practicada a los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.º 20525133916, en donde el 100% de los encuestados indicaron que si conocen otros casos similares a su situación laboral.



**Figura 7.** Conocimiento de existencia de otros casos similares.

Evidenciamos que el 100% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916, indicaron que, si tienen conocimiento de la existencia de casos similares a los suyos, incluso hay casos que han finiquitado en audiencias de conciliación judicial.

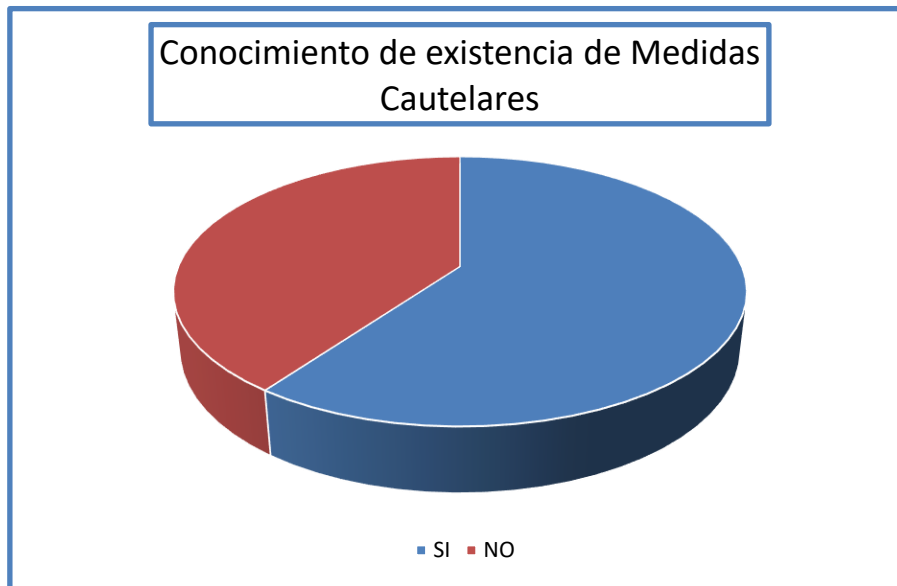
**Tabla 15**

8. ¿Ud. Sabe que existen medidas cautelares que garantizan el cobro de sus beneficios?

| Alternativa | Cantidad | %   |
|-------------|----------|-----|
| Si          | 3        | 60  |
| No          | 2        | 40  |
| Total       | 5        | 100 |

*Nota.* Se puede apreciar las respuestas a la pregunta número 08 de la encuesta practicada a los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916, en donde el 60% de los encuestados indicaron que saben de la

existencia de medidas cautelares para garantizar el cobro de sus beneficios sociales.



**Figura 8.** Conocimiento de la existencia de Medidas Cautelares.

Evidenciamos que el 60% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916, saben que existen medidas para garantizar el cobro de sus beneficios sociales cuando van a juicio, sin embargo, el 40% de los encuestados no tiene conocimiento.

**Tabla 16**

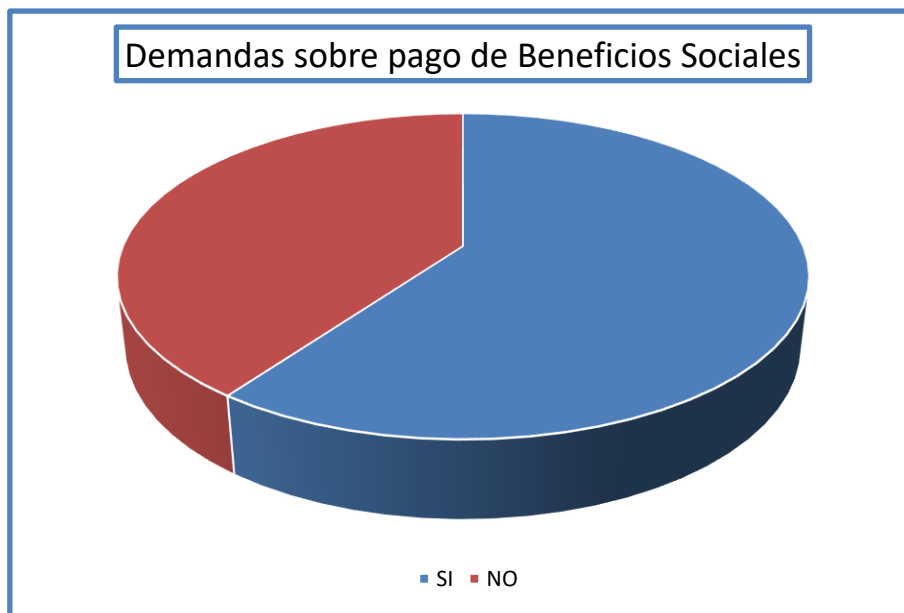
9. ¿Ud. ha demandado el pago de beneficios sociales ante el Poder Judicial?

| Alternativa | Cantidad | %  |
|-------------|----------|----|
| Si          | 3        | 60 |



|       |   |     |
|-------|---|-----|
| No    | 2 | 40  |
| Total | 5 | 100 |

*Nota.* Se puede apreciar las respuestas a la pregunta número 09 de la encuesta practicada a los ex trabajadores de, las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916, en donde el 60% de los encuestados indicaron que demandaron el pago de sus beneficios sociales.



**Figura 9.** Demandas sobre pago de beneficios sociales. Evidenciamos que el 60% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916 si demandaron el pago de sus beneficios sociales mientras que un 40% no demandó o ejerció alguna acción judicial.

**Tabla 17**

10. Marcar con un aspa (X), o resaltar la respuesta. ¿Cuál es la afectación emocional que le ha causado el no pago de sus BBSS?

| Alternativa          | Cantidad | %   |
|----------------------|----------|-----|
| Tristeza             | 0        | 0   |
| Depresión            | 0        | 0   |
| Impotencia           | 0        | 0   |
| Ansiedad             | 0        | 0   |
| Frustración          | 1        | 20  |
| Todas las anteriores | 4        | 80  |
| Total                | 5        | 100 |

*Nota.* Se puede apreciar las respuestas a la pregunta número 10 de la encuesta practicada a los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N.º 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.º 20525133916, en donde el 80% de los encuestados indicaron que

sufren de tristeza, depresión, impotencia, ansiedad y frustración



**Figura 10.** Afectación emocional. Evidenciamos que el 80% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.º 20525133916 indicaron que sufren de tristeza, depresión, impotencia, ansiedad y frustración y solo un 20% indico que sufre solo de frustración.

**Tabla 18**

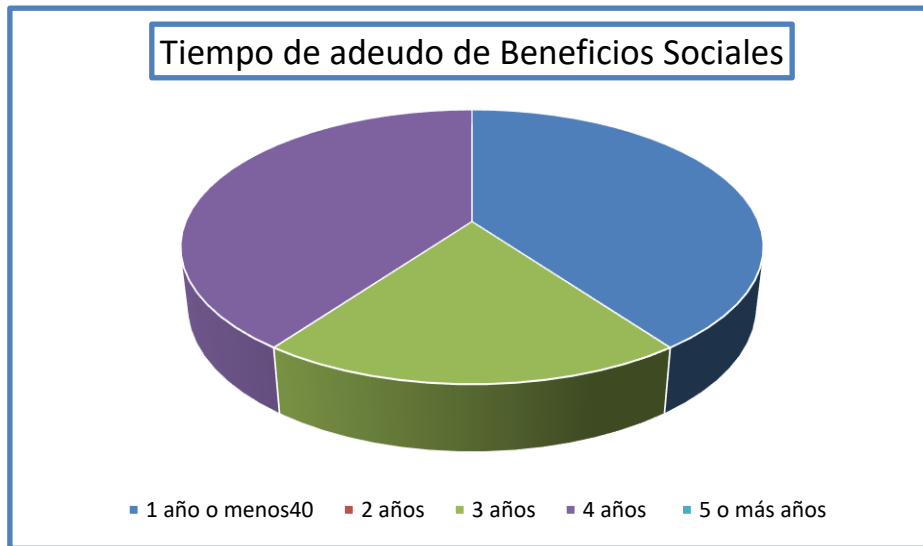
11. Marcar con un aspa (X), o resaltar la respuesta. Desde que dejó de laborar ¿Hace cuantos años, que la corporación Pamer o la empresa educativa no le paga sus BBSS?

| Alternativa | Cantidad | % |
|-------------|----------|---|
|             |          |   |

---

|               |   |     |
|---------------|---|-----|
| 1 año o menos | 2 | 40  |
| 2 años        | 0 | 0   |
| 3 años        | 1 | 20  |
| 4 años        | 2 | 40  |
| 5 o más años  | 0 | 0   |
| <hr/>         |   |     |
| Total         | 5 | 100 |

Nota. Se puede apreciar las respuestas a la pregunta número 11 de la encuesta practicada a los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916, en donde el 40% de los encuestados indicaron que hace un año no le pagan sus beneficios sociales, y otro 40% indicaron que hace cuatro años no le pagan sus beneficios sociales.



**Figura 11.** Tiempo de adeudo de Beneficios Sociales. Evidenciamos que al 40% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.º 20525133916 hace un año no le pagan sus beneficios sociales, otro 40% indicaron que hace cuatro años no le pagan sus beneficios sociales y 20% indico que no se le paga sus beneficios sociales hace tres años.

**Tabla 19**

12. ¿Cuál es la razón por la que no demandó desde un inicio el pago de beneficios sociales?

| Alternativa                        | Cantidad | %  |
|------------------------------------|----------|----|
| Confiaba que la empresa me pagaría | 3        | 60 |

|                         |   |     |
|-------------------------|---|-----|
| De la empresa me        |   |     |
| dijeron que espere un   | 1 | 20  |
| poco                    |   |     |
| No tengo dinero para    |   |     |
| demandar                | 0 | 0   |
| No tengo pruebas para   |   |     |
| demandar                | 0 | 0   |
| Si demando, igual no me |   |     |
| pagarán                 | 0 | 0   |
| No creo en la justicia  |   |     |
| peruana                 | 1 | 20  |
| <hr/>                   |   |     |
| Total                   | 5 | 100 |

*Nota.* Se puede apreciar las respuestas a la pregunta número 12 de la encuesta practicada a los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.° 20525133916, en donde el 60% de los encuestados indicaron que no demandaron desde un inicio el pago de sus beneficios sociales porque confiaban en que la empresa

les iba a pagar.



**Figura 12.** Motivo de interposición de demanda tardía o falta de interposición de demanda. Evidenciamos que el 60% de los ex trabajadores de las empresas Promotora Los Olivos S.A.C. con RUC N° 20491932202 y/o Grupo San Marcos Sociedad Anónima Cerrada con RUC N.º 20525133916 no demandaron desde un inicio el pago de sus beneficios sociales porque confiaban en que la empresa les iba a pagar, otro 20% no demandado porque sus empleadoras les comento que le dieran un poco de tiempo y otro 20% indica que no demandado desde un inicio el pago de sus beneficios sociales porque no cree en la justicia peruana.

## **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

### **Limitaciones**

La investigación titulada “El incumplimiento de pago de beneficios sociales como causal de indemnización por daño moral, en los procesos laborales por desnaturalización contractual en el Perú, 2021”, tuvo ciertas limitaciones en relación a los hallazgos en el capítulo de resultados, en la medida de que en el Perú se declaró el Estado de Emergencia Nacional mediante Decreto Supremo N.º 044 – 2020, a consecuencia de la propagación del COVID-19, publicado el 15 de marzo del 2020, motivo por el cual fue imposible poder solicitar el material de estudios de expedientes judiciales de manera presencial, por lo que se procedió a buscar soluciones, como entrar a la página del Poder Judicial y extraer sentencias judiciales relacionadas a la materia de estudio, incluso para las citas de los antecedentes nacionales e internacionales, así como el marco teórico se ingresaron a buena fuente de datos confiables como Google Académico, scielo, redalyc y Tesis de repositorios de las universidades del Perú.

Con respecto a las entrevistas que se realizaron a los expertos en la materia, las mismas no pudieron ser realizadas de manera presencial por la propagación del COVID – 19; sin embargo, se optaron por soluciones como fue el uso del medio electrónico, donde se enviaron las invitaciones, las guías de entrevistas y el acta de conformidad en formato Word, dando a los entrevistados un tiempo prudencial para que respondan las preguntas de la guía y reenvíen la información por el mismo medio electrónico. Finalmente, con respecto a las encuestas practicadas a los ex trabajadores de la Corporación Pamer y Grupo San Marcos, también fueron realizadas mediante conducto electrónico, evitando con ello la propagación del COVID –19.



## Interpretación Comparativa

**Relativo al objetivo general de investigación: Determinar si la empresa empleadora debe indemnizar por daño moral al trabajador ante el incumplimiento de pago de beneficios sociales en los procesos laborales por desnaturalización contractual en el Perú, 2021.**

De los resultados obtenidos se puede apreciar que, en la jurisprudencia nacional, específicamente en la Casación N.º 11839-2017 Lima, se advierte que la causa objetiva no se ha probado, en la medida que la demandada no ha acreditado que se hayan implementado cambios tecnológicos en la planta Callao, la necesidad de suscribir contratos sujetos a modalidad, la mejora de la producción de la empresa, ni la transición tecnológica en el lugar de prestación de servicios del demandante, en ese sentido, la demandada no ha cumplido con los dispositivos legales; declarándose la desnaturalización de los contratos suscritos entre las partes, como se evidencia también en la Casación N.º 3965- 2017 Lima, donde La Corte Suprema hace una importante referencia al señalar que se configura la desnaturalización del contrato por incremento de actividad cuando no se ha consignado de forma expresa el objeto del contrato, de conformidad con el inciso d) del artículo 77º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ya que en el caso en cuestión se hizo referencia en el contrato que la causa que se pretendía justificar era genérica. Asimismo, la sentencia Casatoria N.º 2780 -2018 San Martín, aporta alcances al señalar que en aplicación del principio de primacía de la realidad, los documentos que contienen los contratos civiles, solo tienen un valor probatorio relativo; en vista que el juez durante el trámite del proceso judicial puede apreciar en los hechos la existencia de rasgos

de laboralidad, verificando que la suscripción de dichos documentos ha servido para un fraude o simulación orientados a eludir el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la legislación laboral, por lo que se debe declarar la existencia de un contrato de trabajo, al haberse concurrido los elementos esenciales del contrato de trabajo, debiéndose reconocer todos los derechos y beneficios inherentes al régimen, concordante con la Casación N.º 18749 -2016 Lima, donde el juez procedió a declarar la desnaturalización de los contratos y ordenó que la demandada pague a favor de la accionante el concepto de compensación por tiempo de servicios y vacaciones; debido a que de los actuados en las boletas de pago no se consignó el pago de horas extras, ni tampoco corre prueba alguna sobre lo alegado por la demandada; sino todo lo contrario eso demuestra que la accionante laboró por más de cuatro horas diarias; en consecuencia, le corresponde los beneficios sociales reclamados; de la misma manera la Casación N.º 18623-2015 Huánuco, donde el Supremo indica que las funciones del demandante jamás hubieran podido prestarse de manera autónoma, sino sujeto a las directivas de la propia demandada, ya que esta última determinaba el lugar y forma de servicio, además de estar bajo supervisión y control, determinándose una evidente subordinación, más aun si no se ha llegado a desvirtuar la presunción de laboralidad. Los entrevistados Casamayor 2022, Valdivieso (2022), Chávez (2022), Candía, 2022 y Cárdenas (2022), consideran respecto al daño al proyecto de vida que este afecta y compromete la libertad, puesto que sus consecuencias se extienden en el tiempo, llegando a truncar irremediamente un proyecto de vida, por la cual, una determinada persona que se ha preparado y/o a estudiado, inclusive, desde muy temprana edad para llegar a cumplir sus metas, aspiraciones u objetivos de vida; asimismo respecto al daño moral concuerdan en que es justo que se indemnice a los trabajadores que han sido perjudicados en su esfera

económica y espiritual jurídicamente tutelados, ya que si un empleador no cumple con sus obligaciones económicas, que por ley le corresponde a su subordinado, este debe de indemnizarlo por la afectación o vulneración a sus derechos fundamentales que tiene todo trabajador; una vez probado que existió mala fe y fraude a la Ley. Este pensamiento ya lo sostenía en sus tesis Vasquez (2020), al indicar que la MYPES no tenían reglamentos para la contratación adecuada de sus trabajadores, promoviéndose la desnaturalización de los contratos, lo que definitivamente atentaba contra el principio de justicia y bien común, debido a que el trabajador no recibía un pago justo y no se le respetaba sus beneficios estipulados. Concordante con Arteaga (2021), quien en su investigación sostenía que las Municipalidades en su gran mayoría, contrataban a locadores de servicios para que relicen funciones no acordes a la naturaleza de la modalidad contractual, con la finalidad de no reconocer una relación laboral y evitar el pago de los beneficios sociales.

En base a ello se puede postular que los resultados obtenidos guardan relación con los antecedentes de investigación, cumpliendo con responder el objetivo general, puesto que la empresa empleadora debe indemnizar por daño moral al trabajador ante el incumplimiento de pago de beneficios sociales en los procesos laborales por desnaturalización contractual en el Perú, sean estos contratos civiles o modales, en la medida de que se le genere daños económicos y puesta a lesión en sus sentimientos, en vista de que la empresa a sabiendas de la existencia de una relación laboral con ánimo de fraude a la ley buscó evadir sus responsabilidades, por lo que ese actuar no debe ser premiado solo con el pago de los beneficios sociales en favor del trabajador incurso en un proceso laboral y/o la indemnización por el despido arbitrario; sino que además el trabajador debe tener la seguridad que recibirá una indemnización por daño moral, ya que tuvo que esperar muchos

años, desde el requerimiento de cartas notariales, invitaciones a conciliar e incluso el mismo proceso judicial laboral; para poder ser acreedor de sus beneficios sociales.

**Relativo al objetivo específico 1 de investigación: Establecer cuáles son las modalidades contractuales que utiliza la empresa empleadora para abstenerse de otorgar el pago de beneficios sociales a sus trabajadores.**

De los resultados obtenidos se puede apreciar la Sentencia 04683-2012 PA/TC, se señala que la empleadora utilizó la referida modalidad contractual de contratación de un servicio intermitente, con el propósito de simular una relación laboral de naturaleza temporal que en realidad era permanente, habiéndose incurrido en la causal de desnaturalización del contrato prevista en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo No 003-97-TR. Por tanto, existiendo una relación laboral se entiende que el trabajador solo podía ser despedido por una causa justa, hecho que no paso; y en consecuencia se le vulneraron sus derechos constitucionales al trabajo. Concordante con la Sentencia 03446-2016 PA/TC, se resuelve señalando que es necesario determinar si los contratos modales suscritos entre la trabajadora y la entidad demandada se desnaturalizaron, debiendo ser considerados como un contrato de plazo indeterminado, en cuyo caso la parte demandante solo podía ser despedida por causa relacionada con su conducta o capacidad laboral que lo justifique, por lo que no puede considerarse cumplido en el presente caso el deber de consignar en el contrato la causa objetiva determinante de la contratación con la sola mención del cargo que va a ocupar la persona que se está contratando, toda vez que ello no explicita la necesidad de un contrato temporal. A modo semejante la Sentencia 00978-2011 PA/TC, donde señala que los contratos de trabajo sujetos a modalidad para servicio específico suscritos por la recurrente deben ser considerados como de duración indeterminada, por haberse celebrado con

simulación; por tanto, se ha configurado la causal de desnaturalización prevista en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, de manera que cualquier determinación del empleador para la culminación de la relación laboral sólo podría sustentarse en una causa justa establecida por la ley relacionada con la conducta o capacidad laboral del trabajador; de lo contrario se trataría de un despido arbitrario. De la misma manera la Sentencia 10327-2006 PA/TC prevé que, en caso de desnaturalización de los contratos, estos deben ser considerados como de duración indeterminada. Los entrevistados Casamayor 2022, Valdivieso (2022), Chávez (2022), Candía, 2022 y Cárdenas (2022), consideran que la legislación laboral nacional ha desarrollado tres tipos de contratos sujetos a modalidad, como son los contratos de naturaleza temporal, contratos de naturaleza accidental y los contratos de obra o servicios; y que, el modelo contractual que utilizan los empleadores para no reconocer ni pagar beneficios sociales a sus trabajadores es a través de los contratos modales y civiles, y es que, las empresas preparan estos tipos de contratos fraudulentos, a fin de no cumplir con la obligación de pagar beneficios sociales. Este pensamiento ya lo sostenía en sus tesis Castañeda (2017), al indicar las complicaciones en la aplicación del principio de primacía de la realidad en los Derechos laborales, ya que los trabajadores, vendrían a ser los únicos perjudicados por la simulación o desnaturalización de los contratos de trabajo, todo con la finalidad de que los empleadores no reconozcan los Derechos que les correspondan, viéndose desprotegidos debido al no cumplimiento de la finalidad inmediata del principio de primacía de la realidad. Concordante con Campos (2018), quien en su investigación sostenía que existe necesidad de reconocer y garantizar la aplicación del principio de primacía de la realidad en los casos de desnaturalización del

contrato sujeto a modalidad por servicio específico, lo que brindaría seguridad jurídica al trabajador.

En base a ello se puede postular que los resultados obtenidos guardan relación con los antecedentes de investigación, cumpliendo con responder el objetivo específico 01, puesto que las modalidades contractuales que utiliza la empresa empleadora para abstenerse de otorgar el pago de beneficios sociales a sus trabajadores, se dan mediante la celebración de contratos modales (contratos de naturaleza temporal, contratos de naturaleza accidental y los contratos de obra o servicios); y civiles, debiendo precisar que con ese actuar se evidencia que las empresas vulneran derechos laborales y, la dignidad personal de cada uno de sus trabajadores, correspondiéndoles una indemnización por el daño ocasionado con evidente mala fe; todo con la finalidad de no pagarles sus beneficios sociales.

**Relativo al objetivo específico 2 de investigación: Determinar el momento en que se acredita el daño moral por afectación a la esfera psíquica del trabajador ante el incumplimiento de pago de sus beneficios sociales.**

Los cinco ex trabajadores de la Corporación Educativa Pamer u otra empresa educativa indicaron que, al no pagárseles sus beneficios sociales, les generaron un daño moral; asimismo, indicaron que el dinero de sus beneficios sociales iba a ser destinado para un fin académico, particular, familiar y otros; y que actualmente sufren de tristeza, depresión, impotencia, ansiedad y frustración; en vista de que no le pagaron sus beneficios sociales a la gran mayoría hace 4 años aproximadamente. En ese sentido el doctor Casamayor (2022) postulaba que el daño moral se acredita desde el momento en que el ex trabajador acude a instancias judiciales para el reconocimiento y ejecución del pago de sus beneficios sociales;

entonces, se entiende que, a pesar de haber agotado todos los medios para que la empresa cumpla con sus obligaciones contractuales, estos hicieron caso omiso a dichos requerimientos; por otro lado Valdiviezo (2022) postulaba que el daño moral se configura desde el momento en que el empleador no quiere reconocer, y por ende cumplir con el pago de los beneficios sociales, distinto a lo sindicado por el Doctor Casamayor; asimismo los autores Chávez y Candia (2022) opinan que la existencia de un daño moral, se evidencia ante la comprobación, por sentencia firme de un fraude a la ley para no pagar beneficios sociales, es decir desde el momento en que declara fundada la demanda de desnaturalización laboral y pago de beneficios sociales; y finalmente Cárdenas (2022) indica que el daño moral se hace manifiesto desde el momento que se envía la carta notarial a la empresa y está la recepción, pero no contestó o denegó el derecho al trabajador, colocándolo en indefensión, lo que se hace más evidente cuando se recurre al poder judicial para demandar el pago de beneficios sociales. En similar sentido, Roman y Torres (2018), sostenían que la sola presunción de laboralidad no determina objetivamente la existencia de una relación laboral, debido a que esta debe estar acompañado de medios probatorios existentes, sustentando la carga probatoria idónea, para ello la Casación N.º 608-2017- Lima otorgaba parámetros y directrices para que la presunción de laboralidad sea aplicada de manera correcta.. Concordante con Parra (2011), quien en su investigación sostiene que la falta de detalle de la causa objetiva causa perjuicio a la estabilidad laboral de los trabajadores, incluso se demostró que los trabajadores permanentes son superados por los trabajadores a plazo determinado, lo que vuelve Fraudulenta a la contratación en vista de que no se tienen en cuenta lo que la naturaleza de la norma ha establecido para que los contratos modales sean válidos y causas eficacia.

En base a ello se puede postular que los resultados obtenidos guardan relación con los antecedentes de investigación, cumpliendo con responder el objetivo específico 02, puesto que se acredita el daño moral por afectación a la esfera psíquica del trabajador desde que el juez declara la existencia de una desnaturalización de los contratos modales y/o civiles, puesto que el magistrado vendría a ser la única persona con facultad de decidir si existió o no una desnaturalización de los contratos modales y/o civiles; previo análisis de los medios probatorios y la aplicación del principio de la primacía de la realidad.

## **Implicancias**

### **Implicancia Teórica**

La presente investigación, se sustentó de manera teórica, porque la información contenida fue extraída de buena fuente de datos confiables como redalyc, scielo y Google académico, además se centró en profundizar los conceptos de daño moral, beneficios sociales, desnaturalización de los contratos modales, y de los contratos de locación de servicios, buscando de esa manera indemnizar por daño moral al trabajador una vez acreditado la desnaturalización de los contratos celebrados con fraude a la ley, con el objeto de no pagar los beneficios sociales.

### **Implicancia Metodológica**

La presente investigación, tuvo una implicancia metodológica, debido a que las técnicas e instrumentos de recolección de datos lograron resultados adecuados que permitieron obtener sentencias de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional, específicamente del análisis que realiza el juez para determinar que existe una desnaturalización de los contratos modales y de locación de servicios, y en consecuencia, la



existencia de una relación laboral indeterminada y el correspondiente pago de beneficios sociales.

### **Implicancia Práctica**

Esta investigación aportó a la comunidad jurídica para futuras, ya que implementó soluciones a la problemática planteada, como es el otorgamiento de indemnización por daño moral a los trabajadores a quienes no se le pagaron sus beneficios sociales, porque la empresa señalaba que no ameritaba según la modalidad contractual que ostentaban, la misma que fue celebrada con evidente fraude a la ley; y con el objetivo de no pagar los beneficios sociales que la ley exige. En ese sentido los estudiosos en la materia de Derecho Laboral, podrán indagar más a profundidad sobre el tema en cuestión, con la finalidad de brindar más soluciones a esta controversia muy común en nuestro País.

### **Conclusiones**

#### **Con respecto al objetivo general:**

La empresa empleadora debe indemnizar por daño moral al trabajador ante el incumplimiento de pago de beneficios sociales en los procesos laborales por desnaturalización contractual en el Perú, sean estos contratos modales, que dentro de su subtipos se encuentran los contratos de naturaleza temporal, contratos de naturaleza accidental y los contratos de obra o servicios; y los contratos civiles propiamente dicho, en la medida de que se le genera un daño extra patrimonial, evidenciado con la aflicción que siente el trabajador de no haberse pagado sus beneficios labores, después de haber prestado sus servicios con tanto fervor durante años; así como la frustración de no poder utilizar ese dinero para proyectos familiares y/o personales, quedándose sin estabilidad laboral, sea

porque renuncio a raíz del incumplimiento de dichos pagos o fueron despedidos arbitrariamente; y es que los empleadores a sabiendas de la existencia de una relación laboral, con ánimo de fraude a la ley buscan evadir sus responsabilidades, por lo que ese actuar no debe ser premiado solo con el pago de los beneficios sociales en favor del trabajador incurso en un proceso laboral y/o la indemnización por el despido arbitrario; sino que además el trabajador debe tener la seguridad que recibirá una indemnización por daño moral, ya que tuvo que esperar muchos años, desde el requerimiento de cartas notariales, invitaciones a conciliar e incluso el mismo proceso judicial laboral; para poder ser acreedor de sus beneficios sociales.

#### **Con respecto al objetivo específico 1:**

Las modalidades contractuales que utiliza la empresa empleadora para abstenerse de otorgar el pago de beneficios sociales a sus trabajadores, se dan mediante la celebración de contratos modales (contratos de naturaleza temporal, contratos de naturaleza accidental y los contratos de obra o servicios); y civiles, debiendo precisar que con ese actuar se evidencia que las empresas vulneran derechos laborales y, sobre todo la dignidad personal de cada uno de sus trabajadores, correspondiéndoles una indemnización por el daño ocasionado con evidente mala fe y fraude a la Ley por parte de la empresas empleadoras; todo con la única finalidad de no pagarles sus beneficios sociales.

#### **Con respecto al objetivo específico 2:**

El momento es que se acredita el daño moral por afectación a la esfera psíquica del trabajador ante el incumplimiento de pago de sus beneficios sociales, se da desde que el juez declara la existencia de una desnaturalización de los contratos modales y/o civiles mediante

sentencia judicial firme y consentida, puesto que el magistrado vendría a ser la única persona con facultad de decidir si existió o no una desnaturalización contractual; previo análisis de los medios probatorios documentales, audios, videos; declaraciones de las partes procesales, testigos y en base a la aplicación del principio de la primacía de la realidad.

## **Recomendación**

### **Primera**

Como primera recomendación, tenemos que la empresa empleadora debería indemnizar por daño moral al trabajador ante el incumplimiento de pago de beneficios sociales en los procesos laborales por desnaturalización contractual en el Perú, ya que los empleadores a sabiendas de la existencia de una relación laboral, con ánimo de fraude a la ley buscan evadir sus responsabilidades, en ese sentido; no solo debería indemnizarse por daño moral en casos de despido, ya sean arbitrarios o fraudulentos, sino también, indemnizar por daño moral en casos de contrataciones fraudulentas por parte de los empleadores, que tienen como finalidad el no reconocimiento y pago de los beneficios sociales; debiendo incluirse en el TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

### **Segunda**

Como segunda recomendación, se debe indemnizar por daño moral en los casos materia de la presente investigación; ya que, si toda inejecución de obligación esta jurídicamente protegido por nuestra legislación vigente; esta debe ser indemnizada por los daños y perjuicios producidos, dentro de ella el daño moral causado producto de dicha

inejecución; entonces, para los casos en que un empleador no cumpla con la obligación de pagar los beneficios sociales a su ex trabajador, este es susceptible de su indemnización considerando la magnitud y el menoscabo producido en la víctima o su familia, tal como lo estipula el artículo 1322° del Código Civil.

### **Tercera**

Como tercera recomendación, tenemos que debería incluirse un artículo dentro de la legislación laboral vigente, respecto a que dicha indemnización por daño moral, debería ser requerida dentro de los 04 años que tiene el trabajador para demandar el pago de sus beneficios labores, después de disuelto o concluido el vínculo laboral; la misma que deberá ser otorgada con la sola acreditación de desnaturalización de los contratos modales y/o civiles y sobre todo con evidencia de mala fe y fraude a la Ley por parte del empleador.

## REFERENCIAS

- Aristizabal, J. (2014). *Primacía de la realidad en las relaciones laborales* (Tesis de Grado, Universidad Militar Nueva Granada, Colombia).  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12022/ReyAcostaDiegoAlexander2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bravo, M., y Rosas, J.. (2006). *Análisis dogmático y jurisprudencial del principio de la primacía de la realidad en el derecho del trabajo* (Tesis de licenciatura, Universidad de Chile, Chile). <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/107767>
- Camargo, K. (2010). *Desnaturalización del contrato administrativo de prestación de servicios* (Tesis de Grado, Universidad Militar Nueva Granada, Colombia).  
<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/2124>
- Campos, G. (2018). El principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016 (Tesis para optar el título de abogado).  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5044>
- Castañeda, D. (2017). Complicaciones de la Aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad en el Derecho Laboral en los Juzgados de Trabajo 2017 (Tesis para optar el título de abogado). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19811>

- Chalan L., y Castillejo, C. (2021). El despido arbitrario como causa de los daños y perjuicios al trabajador del régimen privado de la provincia de Barranca, 2018 (Tesis para optar el título de abogado). <https://hdl.handle.net/20.500.12935/108>
- Corvalan, C., y Costa, M. (2005). *El daño moral por despido injustificado en la Jurisprudencia Chilena* (Tesis de licenciatura, Universidad de Chile, Chile). <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/107627>
- Delgado, M. (2019). Los criterios jurisdiccionales sobre la cuantificación del daño moral en los juzgados laborales de Chiclayo, frente al resarcimiento justo por despidos (Tesis para optar el título de abogado). <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/5403>
- Gálvez, T.(2008). *Responsabilidad civil extracontractual y delito* (Tesis para optar el grado académico de Doctor en Derecho). <https://hdl.handle.net/20.500.12672/1483>
- García, S. (2015). La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima (Tesis para optar el título de abogado). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24617>
- García, G, y Contreras, P. (2013). El derecho a la tutela judicial y al debido proceso en la jurisprudencia del tribunal constitucional chileno. *Estudios constitucionales*, 2, 229-282. Doi: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002013000200007>

- Gisela, S. (2010). *Indemnización por daño moral en los despidos* (Tesis de Grado, Universidad Empresarial, Argentina).  
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10921/Mu%C3%B1oz,%20Sandra%20Gisela.pdf?sequence=1>
- Hernandez, M., Fernandez, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación Quinta edición*.  
[https://www.academia.edu/25455344/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_Hernandez\\_Fernandez\\_y\\_Baptista\\_2010\\_](https://www.academia.edu/25455344/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Hernandez_Fernandez_y_Baptista_2010_)
- Ibérico, L. (2020). Desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la municipalidad provincial de Chachapoyas, 2018-2019 (Tesis para optar el título de abogado). <http://repositorio.unrtm.edu.pe/handle/UNTRM/2324>
- Marengo, J. (2020). Despido arbitrario y daño moral en los trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana (Tesis para optar el título de abogado).  
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/1295>
- Merlinsky, G. (2006). La Entrevista como Forma de Conocimiento y como Texto Negociado. *Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, 5-8.  
<https://adnz.uchile.cl/index.php/CDM/article/view/25939/27252>
- Nateras, M. (2005). La importancia del método en la investigación. *Espacios Públicos*,

(15).277-285. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67681519>

Román, D., y Torres, C. (2018). Desnaturalización de contrato por presunción de laboralidad, Casación N° 608-2017- Lima (Tesis para optar el título de abogado).  
<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/707>

Rodríguez, C., Lorenzo, O., y Herrera, L. (2005). Teoría y práctica del análisis de datos cualitativos. Proceso general y criterios de calidad. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, (2).133-154.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65415209>

Ruiz, L. (2016). La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación peruana. análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad (Tesis para optar el bachiller en Derecho).  
<http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/14869>

Taboada, L. (2002). *La Responsabilidad Extracontractual y Teoría Económica*. Universidad Privada San Pedro.

Useda, M. (2013). La responsabilidad civil extracontractual en los bienes producto de las innovaciones tecnológicas. *Ius et Ratio*, (1). 125-130.  
<http://journals.continental.edu.pe/index.php/iusetribunalis/article/view/419>



Vásquez, J. (2020). Desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen Mype, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018 (Tesis para optar el título de abogado).  
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/7702>

Vidal, F. (2001). La Responsabilidad Civil. *Dialnet*, (54). 389-399.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5084757>

Constitución Política del Perú. vigente el 31 de diciembre de 1993.

Decreto Legislativo N° 295. Código Civil Peruano, vigente el 14 de noviembre de 1984.

Decreto Legislativo N.° 728

Decreto Supremo N.° 003-97-TR

Sentencia 03446-2016PA/TC

Sentencia 03081- 2018 PA/TC

Sentencia 00703- 2012 PA/TC

Sentencia 00978- 2011 PA/TC

Sentencia 10327- 2006 PA/TC

Sentencia N.° 1944-2002-AA/TC

Casación N.° 11839 -2017 Lima

Casación N.° 3965- 2017 Lima

Casación N.° 2780- 2018 San Martin

Casación N.° 18623-2015 Huánuco

Casación N.° 8222-2016 Ancash

Casación N.º 18749- 2016 Lima

Casación N.º 7405-2018 Lima Este

Casación Laboral 19687-2015

Casación 3470-2015

Casación 4045-2016