



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Desnaturalización de Contratos de Exportación no Tradicionales y
Reposiciones en la empresa Industrial Michell & Compañía S.A.,
Arequipa 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

AUTORES:

Br. Cuadros Díaz, Christian Alejandro (ORCID:0000-0002-3903-7447)

Br. Quispe Vargas, Carlos Enrique (ORCID:0000-0002-8862-6264)

ASESOR:

Dr. Prieto Chávez, Rosas Job (ORCID: 0000-0003-4722-838X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad laboral y Reforma Procesal, Negociación Colectiva e
Inspección de trabajo y Sistemas Previsionales

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios, por ser el impulso necesario para seguir adelante, por habernos dado salud y fortaleza para lograr nuestros objetivos, además de su infinito amor y bondad.

A nuestros padres, por sus consejos y guía, y habernos enseñado desde pequeño a lo importante de persistir y conseguir lo que uno anhela.

CHRISTIAN Y CARLOS

AGRADECIMIENTO

A nuestra mater, la Universidad César Vallejo, por habernos permitido ser parte de esta prestigiosa institución; al igual que a cada uno de los docentes que nos brindaron sus conocimientos, apoyo y amistad durante nuestra estancia de formación profesional universitaria.

Asimismo, queremos agradecer sinceramente a todas aquellas personas que compartieron sus conocimientos conmigo para hacer posible la conclusión de esta tesis. Especialmente a nuestro asesor de tesis Dr. Rosas Prieto Chávez, quien con su asesoramiento se volvió un pilar fundamental en el desarrollo del presente trabajo, siendo posible obtener los resultados necesarios para culminar con éxito esta investigación.

Finalmente, nuestro más sincero al nivel directivo y la plana de empleados de la empresa Michell y Cía, por abrirnos sus puertas y permitirnos llevar a cabo el desarrollo del trabajo de investigación, brindándonos sus aportes cada vez que lo requeríamos.

CHRISTIAN Y CARLOS

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE GRÁFICAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de Investigación	15
3.1.1 Tipo de Investigación.....	15
3.1.2 Diseño de Investigación.....	15
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.3.1 Población.....	16
3.3.2 Unidad de Análisis.....	16
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	17
3.4.1 Técnicas de Recolección de datos.....	17
3.4.2 Instrumentos de Recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de Análisis de Datos	18
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	37
Anexo 1. Instrumento de Investigación	38
Anexo 2. Matriz de Consistencia.....	40
Anexo 3. Validación de instrumento.....	41
Anexo 4. Tablas y gráficas adicionales de Resultados	44

Anexo 5. Reposición del trabajador al centro laboral MICHELL & CÍA S.A.	50
Anexo 6. Sentencia de vista Nro. 747 – 2016 – 1SLP	56
Anexo 7. Sentencia de vista Nro. 523-2019-1SLP	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Origen de la formalidad del contrato por su registro y aprobación	20
Tabla 2 Causa objetiva en la desnaturalización de contratos de exportación	21
Tabla 3 Orden del pedido en la desnaturalización de contratos de exportación.....	22
Tabla 4 Cancelación de las remuneraciones devengadas por el trabajador	23
Tabla 5 Legítima demanda de la legalidad de las reposiciones de los trabajadores	24
Tabla 6 Reposición de los trabajadores según petitorio.....	25
Tabla 7 Temporalidad como causa para las reposiciones en el plazo de caducidad	26

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Origen de la formalidad del contrato por su registro y aprobación	20
Gráfica 2. Causa objetiva en la desnaturalización de contratos de exportación	21
Gráfica 3. Orden del pedido en la desnaturalización de contratos de exportación	22
Gráfica 4. Cancelación de las remuneraciones devengadas por el trabajador	23
Gráfica 5. Legítima demanda de la legalidad en las reposiciones de los trabajadores	24
Gráfica 6. Reposición de los trabajadores según petitorio	25
Gráfica 7. Temporalidad como causa para las reposiciones en el plazo de caducidad	26
Gráfica 1. Código del Encuestado.....	45
Gráfica 2. Edad del Encuestado	47
Gráfica 3. Sexo del Encuestado.....	48

RESUMEN

El presente estudio titulado “Desnaturalización de Contratos de Exportación no Tradicionales y Reposiciones *en la empresa Industrial Michell & Compañía S.A.* de Arequipa, 2020”, buscó realizar un análisis de la afectación jurídica de la desnaturalización de los contratos de exportación no tradicionales sobre las reposiciones en en la empresa Industrial Michell & Compañía S.A., situadas en la ciudad de Arequipa, durante el período 2020.

Se trató de una investigación con una tipología descriptiva, con un diseño no experimental de corte transversal; conformado por una muestra integrada por 50 trabajadores de la empresa Michell y Cía. perteneciente al ramo textilero; a la cual se aplicó la técnica de la encuesta para recopilar la información, mediante un cuestionario conformado por 13 preguntas cerradas.

Se concluyó, que la empresa no cumple con el Decreto de Ley 22342, aunado a que el empleador debe dar cumplimiento a las formalidades de contratación según la categoría de contrato laboral de exportación no tradicional; afirmándose la hipótesis de investigación planteada, al verificar la desnaturalización de los contratos laborales sujetos a la tipología de exportación no tradicional, ya que no actúan exclusivamente para la producción destinada a la exportación; estando entonces el empleado expuesto a la vulneración de sus derechos laborales.

Palabras claves: Desnaturalización de contratos, exportación, convenios laborales,

ABSTRACT

This study entitled "Denaturation of Non-Traditional Export Contracts and Replacements in the Textile Industries of Arequipa, 2020", aims to carry out an analysis of the legal impact of the denaturing of non-traditional export contracts on replacements in the textile industries. located in the city of Arequipa, during the period 2020.

It was an investigation with a descriptive, correlational and applied typology, with a non-experimental cross-sectional design; made up of a population made up of the company Michell y Cía. belonging to the textile industry; to which the survey technique was applied to collect the information, through a questionnaire made up of 13 closed questions.

It was concluded that the company does not comply with Law Decree 22342, coupled with the fact that the employer must comply with the contracting formalities according to the category of non-traditional export labor contract; affirming the hypothesis raised, when verifying the denaturalization of the labor contracts subject to the non-traditional export typology, since they do not act exclusively for production destined for export; The employee is then exposed to the violation of his labor rights.

Keywords: Denaturation of contracts, export, labor agreements,

I. INTRODUCCIÓN

Una de las posibilidades que se observa con el paso del tiempo, y con la cual las Naciones esperan evolucionar y llegar a convertirse en grandes potencias, la representa la exportación; la cual, además proporciona mayores ingresos y una alternativa de empleo, aun cuando también obliga a la generación de legislaciones.

Es por esta razón, que la mayoría de las Naciones procuran el impulso de la exportación, y se encuentran en apoyo de los empresarios o del empleador; otorgando para ello, facilidades normativas a fin de promocionar dichas actividades, escenario que originó la elaboración del Decreto Ley No. 22342- Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales; siendo éste un sistema de trabajo especial que normaliza el proceso de contratación de personal en las organizaciones que dediquen el 40% de su producción a la exportación (Congreso de la República, 2016).

Dicha legislación, según Ortiz (2008, p.56) citado por Vargas (2017), es aplicable a todas las industrias dedicadas a la exportación de productos no tradicionales; pretendiendo otorgar mayores ventajas contractuales, donde se permita llevar a cabo contratos temporales, únicamente para actividades empresariales y excepciones.

Con respecto a esta legislación, su aplicación inició desde el año 1978, aun cuando tanto en Lima como en el resto de las Provincias del país, las instituciones dedicadas a la exportación se aprovechan de la mencionada normativa, a modo de abusar de los derechos otorgados por la Nación; situación donde se aprecia un incumplimiento de los requerimientos exigidos por la Ley, aunque los empleadores simulan una fiel obediencia. Ahora bien, toda organización que lleva a cabo una contratación que descansa en éste régimen, tiene la obligación de cumplir con los formalismos solicitados por el Gobierno; estando entre éstos, la presentación del contrato laboral al Ministerio de Trabajo, y el cual debe plasmar el contrato de exportación, la orden de compra, la labor específica que lleva a cabo el empleado, entre otros aspectos. Sin embargo, a este respecto, la mayor cuantía de organizaciones únicamente entrega en forma general, el pedido de producción y el registro de compradores de las entidades ajenas al país.

En otras palabras, debido a que la consignación de la orden de producción y los pedidos se realiza de forma genérica, los empleadores aprovechan en ejecutar varias prórrogas del contrato; aunque al no estar el pedido de manera específica.

Resulta posible que el subordinado sea dado de baja en cualquier instante; sustentándose esta decisión bajo el título “término de contrato”. Así pues, partiendo del ámbito legal, el tema resulta controversial, ya que gran cantidad de personajes adscritos al área, coinciden que se trata de un régimen que produce una inestabilidad perpetua a los empleados, ya que los patrones tienen la posibilidad de renovar contratos temporales la veces que lo deseen; actuaciones que han generado en la actualidad, diferentes demandas en contra del mencionado régimen, indicando la desnaturalización de los mencionados compromisos laborales, debido a que se observa el aprovechamiento de los contratantes, para no dar reconocimiento a sus subordinados dentro del sistema privado.

Es por ello, que se aprecia un fuerte impacto en las organizaciones del área textil, en cuanto al incumplimiento de las legislaciones en materia laboral y del mencionado régimen; ya que, se aprovechan del mencionado beneficio otorgado por la Nación, para burlarse o hacer caso omiso a la legislación antes mencionada; pudiendo las mismas despedir a su plana de contratados de forma individual o masiva; donde algunos de ellos, no reclaman por desconocimiento de la materia, y otros realizan el reclamo vía judicial, puesto que la desnaturalización de su contrato indicaría que no son trabajadores esporádicos; sino que por el contrario, representan empleados a un lapso indeterminado.

Es por todo lo anterior, que en la empresa Michell y Cía. S.A.C., se percibe la vulneración de dicha norma; abusando incluso de su poder, para aprovecharse de sus empleados; los cuales, en ocasión tienen que recurrir a la representación de los sindicatos a modo de reclamar sus derechos; siendo importante que se analicen las diferentes dificultades que vienen suscitándose en relación a una correcta aplicación de dicha legislación; así como, de los impactos que causa en los contratados.

La forma de accionar de esta empresa textil, ya sea la empresa Michell y Cía, reeste régimen de Contratos de Exportación No Tradicional; ya que no hay distinción de la elaboración de materia para mercadería, tanto Nacional como Extranjera.

No obstante, este tipo de convenio no especifica un tiempo de contratación, lo que hace que estas empresas hagan abusos; a este respecto, a una persona la pueden tomar ya sean 05, 10, 15 días; y al final del tiempo de contrato, éstas vuelvan a hacer recontratadas nuevamente; ahora bien, siempre se toman un lapso de tiempo donde hay un corte laboral y no existe la continuidad.

En el Decreto de Ley N° 22342, se disminuyen los beneficios laborales de los trabajadores a objeto de combatir el subempleo; incentivando a las organizaciones a formalizar a sus empleados a costos más reducidos, para hacerse más competitivas; ante la competencia internacional de instituciones extranjeras.

Así pues, la formulación del problema de investigación se plantea de la siguiente manera: ¿Cómo afecta jurídicamente la desnaturalización de los contratos de exportación no tradicionales sobre las reposiciones en la empresa Industrial Mitchell & Compañía S.A., Arequipa 2020?

Ahora bien, es palpable que la Ley 22342 otorga muchos beneficios a los empleados, aun cuando, los mismos son a cambio de la violación de una gran cantidad de estos; escenario que ocurre a pesar de tratarse de un régimen especial, el cual, en muchas oportunidades se desnaturaliza, por no dar cumplimiento con los requerimientos que reposan en la mencionada Legislación. Lo antes expuesto, ocasiona inseguridad laboral a los trabajadores del ámbito textil, ya que, en varias ocasiones, por desconocimiento de la naturaleza del contrato, se encuentran ante muchos abusos; por lo que resulta importante, analizar el tema de estudio, de tal manera de poder tener conocimiento sobre éste aspecto, y así aportar nuevos elementos que permitan tener claro si existe una desnaturalización del contrato o no.

Todas las acciones que realiza el hombre en general, presentan una correlación de tipo legal y/o jurídico; lo que acarrea una actitud de desenvolvimiento personal y social en observancia irrestricta de las diversas decisiones y actos que realizan las personas. El presente estudio de investigación desde un enfoque jurídico, coadyuva a normar y organizar el trato amical entre las diversas operaciones de tipo laboral, que realizan las empresas dedicadas al rubro textil para con sus trabajadores; para lograr esto se dispone y regula de diversas normas legales para el trato de dependencia laboral que está plasmado en la Constitución Política del Estado peruano, así como las diversas leyes, decretos legislativos, decretos supremos, resoluciones ministeriales y normas conexas que regulan las relaciones de tipo laboral entre empleador y trabajador; logrando con ello, que los mismos puedan disponer de dichas normas legales para regular el trato amical, de paz y armónico entre las partes involucradas, para un normal ejercicio de sus funciones a un nivel organizacional empresarial. Entonces, el estudio resulta importante, ya que cuando se identifican las causas que producen la desnaturalización de dichos contratos laborales, resulta

posible establecer una medicación que logre mejorar o afianzar los derechos de los contratados; al igual que, reconocer las causales de desnaturalización y la repercusión de ésta en los empleados adscritos al sector textil.

De igual forma, la investigación sirve de sustento y guía para el desarrollo de futuras investigaciones que se quieran llevar a cabo, en beneficio de las acciones necesarias que conlleven a la reducción de la desnaturalización de los contratos de exportación no tradicional, de los empleados del sector textil; e incluso, podría conllevar a reafirmar el empleo inadecuado del régimen estudiado por parte de los contratantes; siendo posible, que se ocurra la derogación o variación de la mencionada Ley.

En lo que respecta al objetivo general, el mismo se centra en: Analizar la afectación jurídica de la desnaturalización de los contratos de exportación no tradicionales sobre las reposiciones en la empresa Industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020.

A modo de lograr lo antes expuesto, se proponen los siguientes objetivos específicos: Analizar la afectación jurídica de la formalidad del contrato de exportación no tradicional en las reposiciones en la empresa Industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020; Constatar el impacto jurídico de la labor específica del contrato de exportación no tradicional sobre las reposiciones en la empresa Industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020; y finalmente, Comprobar la repercusión jurídica del contrato de exportación no tradicional sobre las reposiciones en la empresa Industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020.

Con referencia a la hipótesis general, la misma se plantea de la siguiente manera: Posiblemente la desnaturalización de los contratos de exportación no tradicionales afecte jurídicamente sobre las reposiciones en la empresa Industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020.

Mientras que en el caso de las hipótesis específicas, se plantearon las siguientes: Posiblemente la formalidad del contrato de exportación no tradicional afecta jurídicamente las reposiciones en la empresa Industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020; Tal vez la labor específica del contrato de exportación no tradicional impacta jurídicamente sobre las reposiciones en la empresa Industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020 y finalmente, es probable que el contrato de exportación no tradicional repercuta jurídicamente sobre las reposiciones en la empresa Industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para tener una visión más amplia sobre las variables objeto de investigación, se consultaron las siguientes fuentes bibliográficas tanto nacionales e internacionales:

González (2018) en su artículo denominado “El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia”, pretende realizar un estudio de manera crítica y jurisprudencial, acerca de la utilización del convenio de prestación de servicios por parte de las entidades públicas y privadas, así como, la estabilidad constitucional del año 1991. De igual manera, busca poseer una internacionalización integral de las causas y consecuencias del mencionado escenario. El artículo advierte, que se presentan diferencias entre el convenio laboral y el convenio de prestación de servicios, ya que en reiteradas ocasiones dichos términos son confundidos, ocasionando graves efectos. Siendo relevante, que las organizaciones públicas, privadas y mixtas, se comporten en concordancia con la constitución y las normas, previniendo la ejecución de convenios sin beneficios o condiciones laborales acordes que vaya en perjuicio del subordinado. Así pues, en el ámbito laboral tiene que tomarse en consideración, la existencia de un estado de dependencia, la labor personal del empleado, y la remuneración como retribución del servicio.

Gaviria y Granda (2014) en su artículo titulado “Contratos de prestación de servicios en el sector estatal”; trata de un estudio de carácter descriptivo, donde se expone que esta modalidad de contratación, representa una figura legal requerida en el ámbito gubernamental; lo que le hace, de constante empleo para su correcto suceso. Indica que, en Colombia, dicha tipología contractual ha pasado de lo general a lo específico, con grandes impactos en deslaboralización, aumento de nóminas paralelas, agotamiento de las empresas públicas colectivas y la manipulación politiquera de los puestos de trabajo. Es por ello, que manifiesta que el contrato de prestación de servicios, representa una forma de engañar la conexión laboral que se encuentra resguardada en la legislación, negándosele las garantías primarias al empleado.

Soto (2003) en su artículo titulado “Las cláusulas generales de contratación y las cláusulas abusivas en los contratos predispuestos”, realiza un análisis relacionado a los contratos predispuestos; especialmente, a las cláusulas de carácter general,

donde se estudia lo referente a las particularidades, objetivo y naturaleza legal de las mismas; y las cláusulas abusivas, que interpreta su control legislativo, administrativo y judicial. En el artículo, se obtiene que el contrato por negociación es una excepción, aun cuando la norma es la contratación masiva o predispuesta; confirmándose que el principio relativo a la autonomía privada o libertad de convención, sigue siendo el sustento del convenio laboral; sin embargo, las limitantes del Gobierno han conducido a pensar, que es indispensable hacer la imposición de buenas costumbres y normativas legales autoritarias o de prohibición. No obstante, la doctrina manifiesta su desacuerdo al respecto de las cláusulas abusivas, ya que expone que da permiso a originar perjuicios sin responsabilidad, gracias a la exoneración o limitación de su compromiso; llevar a cabo una resolución unilateral del contrato; la suspensión autoritaria de la implementación de las actividades del empleado; y la prórroga o renovación implícita de la conexión laboral que suscita el convenio; escenarios que ocasionan la desnaturalización del mismo.

Ochoa (2014) en su investigación denominada “El beneficio de las exportaciones tradicionales y no tradicionales expresados en la balanza comercial, período 1996-2012”, para optar al Título de Economista; pretendía realizar la comprobación de la ponderación comercial, con respecto a la sostenibilidad o insostenibilidad de las remesas tradicionales y no tradicionales. En el estudio, se aplicó el método deductivo, y poseía una tipología cuantitativa; aplicándose una estadística descriptiva, como instrumento para el análisis de los datos. Se concluyó entonces, que el nivel del volumen de las exportaciones habituales y no habituales no manifiesta una grieta entre las dos; sino que, por el contrario, se conserva con indicadores cercanos, sobre todo durante el segundo lapso.

Barrientos (2014) en su artículo científico denominado “El desarrollo de la marca país: base para posicionarse a través de las exportaciones no tradicionales”, expresa que resulta importante delimitar una superioridad ante los competidores, a fin de garantizar y fortificar la evolución financiera; ya que los consumidores buscarán los bienes que posean particularidades más óptimas, tangibles e intangibles; y que garanticen la complacencia de sus requerimientos. Es por esta razón, que el establecimiento de una marca nación resulta beneficiosa; conllevando a la necesidad de llevar a cabo, un conjunto de actividades que ocasionen un país posicionado. El artículo concluye, que a modo de instituir una marca país sustentada, resulta

necesario que el riesgo país se reduzca; lo que hace conveniente, tener presente los indicadores que manejan las distintas organizaciones que califican el riesgo.

Vargas (2017) en su trabajo de investigación denominado “Desnaturalización del contrato laboral de exportación no tradicional de los trabajadores textiles de San Juan de Lurigancho, 2017”, para optar al Título Profesional de Abogado; pretendía realizar una descripción de la desnaturalización del tratado profesional de exportación no habitual de los empleados textiles de San Juan de Lurigancho, en el año 2017. Se trató de una investigación no experimental, transeccional y descriptivo; donde se estudió como universo un total de 520 empleados del área manufacturera de la empresa Topy Top S.A., de la sucursal Av. Santuario 1323 en la urbanización Zárate Industrial. En el estudio, se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos; y un cuestionario con 24 ítems, como instrumento. Se pudo concluir, que los acuerdos de trabajo ubicados bajo la categoría de exportación no acostumbrada se alteran, ya que los mismos no cumplen con su fin, sino que benefician de forma superior al empleador; al tiempo, que el empleado queda desamparado a la infracción de sus derechos.

Caballero (2015) en su investigación titulada “Impacto de la contratación temporal en el ejercicio de los derechos colectivos en el sector textil-confecciones: Lima Metropolitana”, buscaba respaldar los impactos que posee la negociación laboral en el ejercicio de los derechos grupales de los empleados del ámbito manufacturero, en la provincia de Lima Metropolitana. En la investigación, se concluyó, que el convenio de trabajo transitorio, tiene que mantenerse en la coexistencia de contextos imparciales que lo sustenten; en ese sentido, únicamente las acciones de carácter temporario conviene convenirse bajo particularidades convenidas de parecida índole; al igual que expone, que el régimen de contratación laboral temporal, únicamente puede ser implementado por las organizaciones que se encuentren encaminadas a la expedición no acostumbrada, y respecto a empleados intervinientes de manera directa en el proceso de expedición.

Sanguineti (2008) en su artículo denominado “Los contratos de trabajo de duración determinada”, expresa que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pretende dar un freno a la ocasional modificación de convenios laborales por períodos indefinidos, ocasionados a través del cese del empleado y su consiguiente reincorporación a la organización a manera de ocasional; buscando con ello, obstaculizar el acceso de dichos subordinados, a modo de eliminar el interés del

empresario por forjar una extinción del convenio con un objeto doloso. Así pues, se desprenderá la conservación de la conexión laboral inicial por un lapso indeterminado, siempre y cuando sea posible establecer una relación de continuidad entre ésta y la conexión pretendidamente ocasional establecida contra legem con posterioridad; siendo posible intervenir un período de inactividad entre la terminación del convenio y el comienzo del consiguiente, siempre que no sea colocada en tela de juicio la identidad entre ambos.

Pasco (2012) en su artículo científico titulado “Los contratos temporales: exposición y crítica”, manifiesta que la Ley de Fomento del Empleo, se trataba en la realidad como una Ley del Contrato de Trabajo, ya que resultan valiosas las normativas a las que hace referencia; aun cuando, no tuvo aporte en el fomento del empleo, mientras que si repercutió en la precarización de éste. Ahora bien, ciertas medidas normativas, trajeron consigo ciertas irregularidades, como la relacionada con la indemnización por finalización ante tempus, que ha vuelto abusiva y riesgosa la contratación a plazo.

Toyama (2012) en su artículo titulado “Validez y eficacia del contrato de trabajo” realizado en el año 2012, expone que la eficacia y confiabilidad del convenio laboral, al igual que los supuestos de nulidad y anulabilidad, incumben un estudio relacionado a los alcances de la aplicación supletoria del código civil, tomando en consideración las particularidades del Derecho del Trabajo. A este respecto, el convenio laboral, posee como marco de regulación, las disposiciones enmarcadas en el Código Civil, el cual requiere considerar en cada situación, si se debe implementar dicho cuerpo legislativo, o modular su execute supletorio; e inclusive, no más que llegar a la conclusión de la incompatibilidad de su regulación por la naturaleza especial de las relaciones de empleo.

Ahora bien, en relación a la posición de los diversos autores relacionados al tema de investigación encontramos la siguiente sustentación bibliográfica:

Un acuerdo laboral, se refiere a toda manifestación de voluntad, en la cual existe el empleado, que tiene la obligación de prestar servicios personales; y el empleador, los cuales se encuentran subordinados a la voluntad del primero (Toyama, 2020, p.25).

Ahora bien, Sanguinetti (2016) manifiesta que un contrato de trabajo representa un acto de carácter jurídico, mediante el cual el subordinado tiene la obligación de prestar con carácter personal sus servicios para un empleador, bajo su

subordinación, a modo de recibir una remuneración de manera indeterminada, excepto debidamente justificada. A este respecto, indica que el contrato laboral resulta:

- **Consensual**, debido a que se ejecuta únicamente con el consentimiento de las partes; estableciéndose la obligación de ambos desde el instante en que consintieron la obligación, por lo que puede exigírsele sus prestaciones.
- **Sinalagmático**, ya que las dos partes, resultan acreedores y deudores entre ellas de ciertas obligaciones.
- **Oneroso**, en la cuantía que cada una de las partes experimenta un sacrificio, al cual le corresponde una ventaja.
- **Conmutativo**, partiendo de que las prestaciones debidas a las partes resultan ciertas, pudiendo observar desde el instante de la contratación, el beneficio o pérdida que el mismo pueda ocasionarle, ya que ninguno está atado a la eventualidad de un acontecimiento incierto.
- **Tracto sucesivo**, debido a que el cumplimiento del acuerdo, se verifica con el transcurrir del tiempo.
- **Intuitu Personae**, ya que el trabajador asume un compromiso personal e infungible.

Por su parte, Boza (2014) lo considera como una conexión jurídico-económica de índole contractual entre dos sujetos, donde una parte otorga su fortaleza laboral, mientras la otra, la coordina y dirige a cambio de una remuneración.

En lo que respecta a la desnaturalización del contrato laboral, es relevante llevar a cabo la conceptualización del término desnaturalizar; la cual, no es otra cosa que modificar o transformar algún escenario o situación relacionado al acuerdo laboral sujeto a modalidad; ocasionando que el mismo pierda sus peculiaridades básicas; en otras palabras, el acuerdo es modificado, siendo conducido a un acuerdo de plazo sin lapso de tiempo, siendo entonces desvirtuado (De Lama & Gonzáles, 2010).

La incidencia de dicha desnaturalización, se encuentra fundada en la normativa, teniendo que ser necesario realizar la comprobación de la inexistencia de los requisitos legales, a modo de que sea configurada a este respecto; de acuerdo a los supuestos señalados en el Artículo 77 de la LPCL; teniendo igualmente, un impacto de tipo sancionatorio (Gonzáles, 2016, p.11).

Lo anterior, permite comentar que dicho término aplicado en el régimen de explotación no tradicional, viene a ser consecuencia de la desobediencia de los requerimientos primordiales de contratación que son regidos por el Decreto de Ley

22342; a modo que a consecuencia, el subordinado asume la prestación de sus labores en un lapso indeterminado, pudiendo ser desligado, a razón de cierta causal indicada por la Legislación (González, 2016, p. 45).

Neves (2003) expresa que al momento de deesvirtuarse el acuerdo laboral, el mismo puede ser encuadrado como una actuación engañosa, debido a que el trabajador puede cubrirse con la legislación al momento de contratar según éste sistema, a manera de evadir la verdadera implementación de la normativa (p.38)

Irureta (2013) comenta que al momento de adulterar esta contratación, se produce la simulación de la naturaleza del mencionado, aun cuando verdaderamente le incumbe otro; motivando a que se suceda un escenario errado con la posibilidad de infringir la Ley.

Arce (2013, p.39) indica, que durante el sistema de Gobierno del presidente Bermúdez, se ocurre el Régimen Laboral de Exportación no Tradicional D.L. N° 22342, a manera de promover el proceso de la industria y la exportación, y de esta forma, ocasionar entradas a la Nación; otorgandose incluso facilidades a los comerciantes exportadores, e incorporando la exportación textil como no tradicional el 21 de noviembre del 1978; estando presente dicha flexibilidad actualmente, aun cuando el sector textil no tendría que ser considerado como no tradicional, además que la situación financiera resulta diferente.

Así pues, los acuerdos de exportación no tradicional viene a ser un sistema diferenciado, surgido mediante Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No tradicionales, que otorga la posibilidad de emplear eventualmente, en las ocasiones que considere, a modo de abastecer una producción de pedido a nivel internacional; según lo establece el apartado 32 literal b. A este respecto, sigue siendo un sistema que posee vigencia, debido a que es reconocido por el Tribunal Constitucional, teniendo el apoyo del Decreto Supremo N° 003-97-TR, dentro del apartado 80.

De acuerdo a Infantes (2011, p.15), se observan determinados formulismos requeridos por los acuerdos se encuentran en la modalidad analizada; siendo algunos, su celebración de manera escrita, para una obra precisa, tomando en consideración el cronograma laboral; y siendo posible, renovar bajo juicio del patrón, a satisfacción de su pedido; debiendose detallar la tarea a ejecutar, y el acuerdo de exportación como la orden de compra.

De la misma forma, La Rosa (2008) especifica que la Legislación hace el señalamiento de que únicamente pueden adherirse al mencionado sistema, las organizaciones que destinen el 40% de su fabricación fuera de la Nación; siendo requerido entonces, que el contratante presente y registre el acuerdo establecido ante el Ministerio de Trabajo, indicando, asimismo, el número de RUC (p. 28).

Landa & Velazco (2007), mencionan que la Constitución Nacional, de donde se desprenden la totalidad de las normas de la Nación, establece que el trabajo representa un derecho y un deber de los individuos; lo cual hace que se revista con el amparo de la Nación, lograndose un bienestar social.

Para otros autores, el contenido de dicho derecho estipulado, va mucho más allá de ingresar a un puesto de trabajo con un contrato definido; da alusión más bien a facultades que llegan en un punto a otorgar o derivar del derecho al trabajo, y lo estipulado entre empleado/empleador; entre los cuales, cabe resaltar el contrato de trabajo desnaturalizado, en el cual no están incluidas ninguna de las pautas o el procedimiento mencionado en los demás tipos de contratos; además, de la contratación administrativa, donde no acreditan a ninguna relación laboral con la Entidad contratante; y por ende, no son acreedores de beneficios propios de un contrato laboral. Por esta razón, cada contrato en su defecto, tiene cláusulas completamente establecidas con incisos cada una, que hace la varianza dentro de la tipología mencionada; donde existe la diferencia entre cada empresa o identidad, la cual es la que decide sobre la forma de negociación para con sus empleados, estableciendo entonces los estatutos para definir una prolongación de tiempo en la que laboren con los mismo. Con esto se deduce, que la desnaturalización de contrato puede afectar en cualquier tipo de empresa o locación, que brinde empleos y/o salarios a contrato.

Ruíz (2016) considera que dentro de desnaturalización laboral de un contrato -entendido como proceder antijurídico que va en contra del origen público laboral- se da alusión al fraude a la ley, la simulación y el enigma de la relación. La desnaturalización, se compone por una consecuencia de la forma en la primacía de la realidad, debido a que el contrato de exportación como el contrato de trabajo, guardan similitudes en sus elementos esenciales, naturales y accidentales (iniciando por la razón específica donde ambos regulan la presentación personal de servicios a cambio de una justa retribución económica); lo que desemboca, que la línea distintiva sea muy estrecha y de fácil relación civil, a una relación laboral. De tal manera, que

dada la superioridad económica de empleador, se desarrollan varios puntos importantes mediante la simulación o la desnaturalización de un contrato en específico.

En la actualidad se realizan y desarrollan indiferentemente, los vocablos de desnaturalización, simulación y fraude; pues estos se revelan claramente como la antítesis del orden laboral público regular. Las distintas formas de desarrollarse son variadas, sin el punto de poder llegar a un consenso total debido a las peculiaridades del Derecho Laboral y consecuencias netamente prácticas en la prioridad del día a día, pues en su rol dentro del orden público laboral, y en el de la legislación peruana respectivamente, se desarrolla dentro de la declaración de existencia de relaciones laborales a un plazo indistinto e indeterminado en cualquiera de los casos mencionados y expuestos dentro de la extensión de los argumentos escritos.

Continúa exponiendo el mencionado autor, que la industria textil en la ciudad de Arequipa se ha desarrollado en los últimos años de una manera positiva, gracias al crecimiento de varios sectores económicos que se han ido presentando, ya sean primarios y no primarios. Con una característica de precios constantes, el PBI alcanzó en el 2015 más de 28, 688 millones de soles, lo que representó el incremento del 27%, con respecto al PBI del 2010. Este crecimiento fue desigual en su momento, destacando el impulso que ha representado a la manufactura y reposición de la Industria textil, en cuanto a sus materiales y sobre todo al material utilizado dentro de cada empresa y los insumos que éste se refiere. En relación a la manufactura, según Reporte Síntesis de la Actividad Económica de Arequipa, se ha llegado a registrar una contracción, igualando a períodos anteriores. La tradición Textil en la Región Arequipa, es muy antigua y a pesar de los cambios en el sector, ya sea económico o comercial, Arequipa sigue siendo la segunda exportadora de textiles y prendas de vestir en general.

Cuadros y Sánchez (2008) destacan que el Contrato de promoción de la exportación no tradicional, regulado por el Decreto Ley N° 22342 del 22 de noviembre de 1978; a la fecha ha cumplido casi 30 años de vigencia en nuestra legislación. El artículo 32° de dicha norma, afirma que la contratación del personal dependerá de un contrato de exportación ya establecido con anterioridad, llevando un orden de compra o documentos que originan principalmente; así como también, de un Programa de Producción de Exportación para complacer el contrato; documento que origina la exportación y orden de compra. Las empresas contratarían al personal eventual en el

número que requieran, y los contratos se deberán celebrar para obra determinada, en términos de la totalidad del programa de tareas o labores parciales; y se podrá realizar entre las partes incluidas, las veces que sean necesarias. Los contratos que tienen la característica de ser temporales, y que son celebrados al amparo de dicha norma, en un principio analizado y regulado por el marco normativo del Decreto Ley N° 18138 y el régimen de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral-LPCL, se encuentran desvinculados del principio de causalidad. Tal y como lo han señalado diversos autores reconocidos, este tipo de contratos no responden a necesidades comunes o temporales de la empresa, sino a las permanentes; y claramente avalan la fragmentación de un proceso de productividad, permitiendo así la contratación de trabajadores temporales, según el número de contratos de exportación que tenga la empresa con sus clientes. Asimismo, el trabajador que brindó sus servicios para un lote de producción, no tiene ninguna garantía de ser contratado nuevamente; para seguidamente, cuando se especifique del mismo cliente de la empresa exportadora ya sea de textiles o en general. Jurídicamente, es natural que los contratos con tipología temporal, explican por sí solo su intensiva utilización.

Arévalo & Ávalos (2007, p. 27), citados por Orrillo & Montenegro (2018), estipulan que “El contrato de trabajo presenta dos clases de elementos, los comunes a toda la clase de contratos, los desnaturalizados y los privativos de su naturaleza especial. A la primera categoría están incluidos los elementos generales, la segunda y tercera los elementos esenciales y típicos”.

Blasco (1995), citado por el mencionado autor, señala que el estudio de la causa en el contrato debe exigir, con carácter previo, volver sobre las notas configuradas del contrato de trabajo, puesto que el concepto específico de causa requiere generalmente analizar la propia estructura del mismo, no solo por la expresa remisión del artículo 1274 del Código Civil; sino también, para poder fundamentar la función social típica que el derecho reserva para el contrato, y asimismo, no caer en el fraude o la desnaturalización; ya sea en empresas nacionales o internacionales, micro empresas o macro empresas. Al respecto, ya se ha indicado que nuestro orden jurídico configura el contrato de trabajo, como un contrato oneroso y conmutativo; sin embargo, conviene profundizar algo más en la caracterización de estructura del contrato de trabajo.

Igualmente, continua su exposición el autor, señalando que existen dos argumentos en torno a la justicia del contrato y contrato desnaturalizado; uno de

filosofía ética, que sostiene que hay principios morales y de justicia universalmente válida y asequible a la razón humana; y otro, que habla acerca de la definición del concepto de derecho, según la cual un sistema normativo o una norma no pueden ser calificados de “jurídicas”, si contradicen aquellos principios morales o de justicia en general” (p.55).

Díaz (2012) expresa de que prima más lo real sobre lo formal, es donde generalmente se fundamenta la real posibilidad de que si se están vulnerando derechos o desnaturalizando el contrato, exista la intención de hacer valer lo mismo; es de anotar, que “prima de la verdad de los hechos, sobre la apariencia de los acuerdos; valen los hechos y no el nomen iuris o verdad formal; los documentos no cuentan, frente a los datos de la verdad que vence a la apariencia”.

Altenburg (1998) citado por Aparicio (2000), expresa que la última fase de liberación de las grandes importaciones y del comienzo de la exportación y de los contratos de exportación no tradicionales dinámicas (1988 en adelante); dentro del curso de la abertura económica a partir de 1988, los aranceles se desmantelaron de una forma radical en el ramo de la confección, como entre otros, lo que provocó un incremento bastante acelerado dentro de las importaciones y exportaciones del país (...). Muchas empresas dejaron de producir por la falta de empleados, ya que la ganancia de estos era muy baja al subsidio normal que debe brindar un contrato, por lo que muchas empresas dejaron de producir para especializarse en el negocio de la importación. Asimismo, en la Encuesta Nacional de número de puestos de trabajo en el estipulo, se redujo en un 20%, siendo las más afectadas las microempresas.

Como sostiene Dussel (1996) citado por Aparicio (2000), el sector textil muestra un proceso decreciente con unión dentro de la confección, que muestra muchos procesos que han desembocado en una decreciente relación al sector de la confección. Es necesario también aclarar, que dicho crecimiento se relaciona con la dinámica y desarrollo de los empleados y empleadores, que desde 1988 a 1996 han visto crecer su producción en un 459.1%; en contraparte, con las empresas donde los empleados realizan el trabajo a mano, han visto decrecer el valor de su producción en un 11.4% en los mismos años.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de Investigación.

En la investigación, se manejó un nivel de investigación de tipo descriptivo; ya que el interés de los investigadores se encaminó a conceptualizar las propiedades que resultaran resaltantes de un conjunto de individuos, o bien, relativas a cualquier otra situación sometida a análisis o estudio; con la posibilidad de recabar información relativa a las variables sujetas a estudio, ya sea de forma independiente o conjunta; a modo de llevar una posterior cuantificación y a su vez, una descripción de su actuación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Al mismo tiempo, se trató de un estudio del tipo descriptivo, por el hecho de que los investigadores aspiraron a tener un sustento de la correlación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables manejadas en una muestra; o en un contexto en particular.

Finalmente, se estuvo frente a un estudio aplicado, ya que permitió recabar información y registros que actuaron a manera de sustento para poseer conocimientos para investigaciones posteriores; partiendo del hecho, de que el estudio se enfocó en la resolución de problemas y particularidades concretas; orientándose a una utilización inmediata.

A este respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) exponen que la investigación aplicada, se orienta a la búsqueda de soluciones a problemas prácticos.

3.1.2 Diseño de Investigación.

En lo referido al diseño de la investigación, el mismo fue catalogado como no experimental, ya que se llevó a cabo sin la intervención deliberada de la variable Desnaturalización de contratos de exportación no tradicionales, y la variable Reposiciones; en otros términos, los investigadores no realizaron una modificación a propósito de las mismas, con la pretensión de intervenir de manera independiente y así apreciar su incidencia sobre otras situaciones (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Al mismo tiempo, presentó un diseño de corte transversal, ya que el investigador recolectó información en un solo momento, en un tiempo único; buscando hacer una descripción de las variables estudiadas, y posteriormente,

llevando a cabo un análisis de su incidencia e interrelación en un momento determinado.

3.2 Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Independiente Desnaturalización de contratos de exportación No tradicionales	Contrato celebrado de manera temporal y válida que se torna de naturaleza indeterminada debido a la ocurrencia de ciertos supuestos consagrados en la Ley (Vílchez, 2015)	Se refiere a la situación en la cual un contrato laboral se desnaturaliza al manifestar rasgos de laboralidad que conllevan a la presunción de una relación de trabajo encubierta.	D1. Formalidad del Contrato. D2. Labor Específica. D3. Contrato de Exportación.	I1. Registro y Aprobación. I2. Presentación al Ministerio de Trabajo. I3. Lícito	Cuestionario y ficha de observación
			D2. Labor Específica.	I1. Período. I2. Actividad. I3. Causa Objetiva.	
			D3. Contrato de Exportación.	I1. Causa Objetiva del Contrato. I2. Orden de Pedido. I3. Programa de Producción	
Dependiente Reposiciones	Se refiere a una medida encaminada a la extinción de los efectos lesivos, como consecuencia de la configuración de un despido ilegal (Fernández, 2020)	Busca la eliminación de los efectos del despido del trabajador, así como la afirmación del carácter continuado de la relación de trabajo.	D1. Remuneraciones Devengadas.	I1. Remuneraciones	
			D2. Procedencia de la demanda.	I2. Demanda	
			D3. Delimitación del petitorio.	I3. Petitorio	
			D4. Plazo de Caducidad	I4. Caducidad	

Fuente. Elaboración Propia.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población.

En cuanto al universo de estudio de la presente investigación, el mismo estuvo representado por la empresa Michell y Cía., perteneciente al ramo textilero; organización donde a la mayor parte de las personas contratadas, se les asigna el cargo de: Operario Tintorero, Operario de acabados, Operario de Boleras, Operario de desmanche y entre otras funciones.

3.3.2 Unidad de Análisis.

Estuvo constituida por los contratos de exportación no tradicional, celebrados en las filiales de la empresa Michell y Cia, situada en la provincia de Arequipa; donde la mayor parte de sus acabados son para fines de exportación.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1 Técnicas de Recolección de datos.

En la investigación, se recopilaron los datos relacionados al estudio utilizando la encuesta como técnica de recolección de información, permitiendo con ella que los empleados de la organización pudieran emitir sus opiniones, actitudes y/o sugerencias; empleándose entonces como instrumento el cuestionario, el cual fue aplicado a la población objeto de estudio y englobó un compendio de preguntas que guardan relación con las variables objeto de análisis y que fueron cuantificadas por el investigador; siendo el mismo, congruente con el problema planteado y con la hipótesis trazada (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

A la vez, se aplicó el análisis documental, ya que se evaluaron y analizaron documentos legales y bibliográficos asociados con las variables de investigación, tales como leyes, casaciones, sentencias, libros, trabajos de investigación, revistas indexadas, etc.

3.4.2 Instrumentos de Recolección de datos.

En lo referente al instrumento utilizado en la investigación, el mismo estuvo referido a la ficha resumen, ya que el mencionado selecciona las ideas informativas importantes de un documento, a objeto de manifestar su contenido a través de un análisis tanto documentario como estadístico.

3.5 Procedimientos

El presente estudio de investigación, tuvo su inicio con el planteamiento del tema de investigación, el cual se encuentra integrado por las variables sujetas a análisis, el lugar de estudio, la ciudad y el año de ejecución; luego, se llevó a cabo el desarrollo de la introducción, mediante la realización del planteamiento y formulación del problema investigativo, los objetivos y las causas justificantes.

A continuación, se desarrollaron los antecedentes nacionales e internacionales previos a la investigación; para luego redactar de manera detallada, toda la información relacionada a los autores y teorías relacionadas con el tema; y que conforman el marco teórico.

Seguidamente, se realizaron de manera puntual, todos los aspectos referentes a la metodología de investigación; donde se especificó la recolección de información

que se implementó a Michel y Cía., mediante la técnica de la encuesta, llevándose a cabo el diseño de los instrumentos destinados a la recolección de información; al mismo tiempo, que se procedió a ejecutar la validación de los mismos, por medio del juicio de experto.

Asimismo, mediante un documento otorgado por la Universidad César Vallejo, que fue dirigido al promotor del lugar de estudio y con su permiso, se llevó a cabo la recolección de datos; para así, realizar el análisis y la interpretación de los datos recabados mediante la aplicación de los instrumentos planteados.

Finalmente, se realizó la discusión e interpretación de los resultados alcanzados, para proceder a plasmar las conclusiones y recomendaciones del tema de estudio.

3.6 Método de Análisis de Datos

En lo que respecta al análisis de la información recolectada en el estudio, se empleó el método cuantitativo, ya que, a través de la estadística descriptiva e inferencial, se determinó la frecuencia que manifiesta cada interrogante perteneciente a las variables de investigación. Así pues, para alcanzar lo anterior, se empleó el programa SPSS versión 20, el cual permitió llevar a cabo un análisis de los datos recolectados y a la vez, realizar una serie de gráficos y tablas estadísticas a través de los cuales se pudo visualizar la información ordenada, y arrojando una visualización de las características particulares de las variables.

Finalmente, se aplicó un análisis inferencial, realizando un contraste con la hipótesis, y de esta forma se comprobó la veracidad de la misma.

3.7 Aspectos éticos

Para el desarrollo del estudio, los investigadores asumieron el compromiso de llevarlo a cabo en estricta observancia de la metodología de investigación y del método científico; además, de que la información contenida en el mismo, resulta de la entera autoría personal de los mismos; razón que le otorga originalidad a la investigación.

De la misma manera, se dio fiel cumplimiento a la ética profesional, tanto desde el aspecto moral como social; por lo que su elaboración, se encontró basada en el respeto de la normativa APA sexta edición, así como del orden de la estructura

otorgada por el Reglamento y los estándares de la Universidad correspondiente; manteniendo en todo momento la veracidad de la información vaciada en el trabajo investigativo.

IV. RESULTADOS

Luego de aplicado el instrumento de investigación, se pudieron recolectar los siguientes registros de información procedente del universo poblacional; siendo tratados a través del método descriptivo y la estadística inferencial, arrojando las siguientes tablas y gráficas:

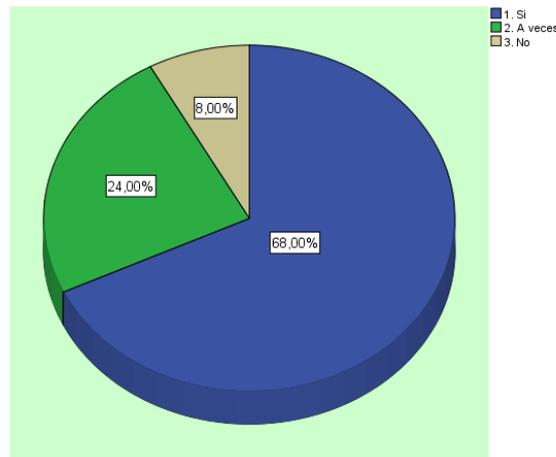
Tabla 1

Origen de la formalidad del contrato por su registro y aprobación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	34	68,0	68,0	68,0
	A veces	12	24,0	24,0	92,0
	No	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

Origen de la formalidad del contrato por su registro y aprobación



Gráfica 1. Origen de la formalidad del contrato por su registro y aprobación

Fuente. Elaboración propia.

Descripción

Visualizando la tabla 1 y gráfica 1, se aprecia que 34 encuestados que representan el 68% consideran que el registro y aprobación de la desnaturalización de contratos de exportación si origina su formalidad; aun cuando 12 personas que simbolizan el 24% opinan que a veces causa la formalidad del contrato; y un total de

4 personas que representan el 8% piensa que no tiene ninguna repercusión en la formalidad de los contratos de exportación.

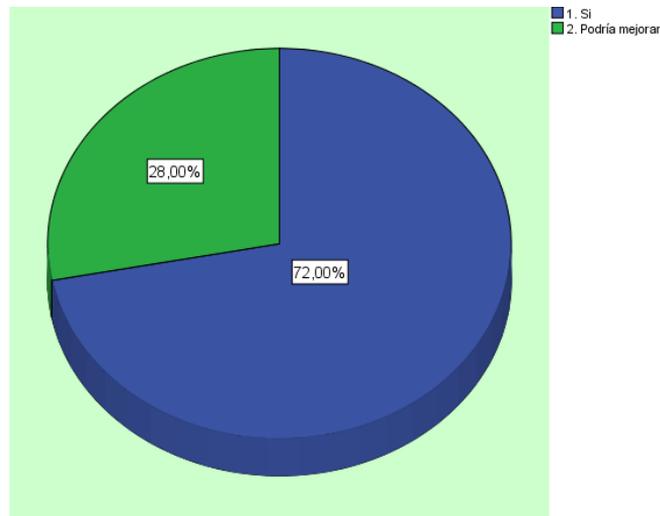
Tabla 2

Causa objetiva en la desnaturalización de contratos de exportación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	36	72,0	72,0	72,0
	No	14	28,0	28,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

Causa objetiva en la desnaturalización de contratos de exportación



Gráfica 2. Causa objetiva en la desnaturalización de contratos de exportación

Fuente. Elaboración propia.

Descripción

La tabla 2 y gráfica 2, arrojan que 36 personas que representan el 72% consideran adecuada la causa objetiva en la desnaturalización de los contratos de exportación; mientras que 14 individuos simbolizan un 28% de la muestra estudiada, no considera que la causa objetiva en la desnaturalización de los contratos de exportación sea adecuada.

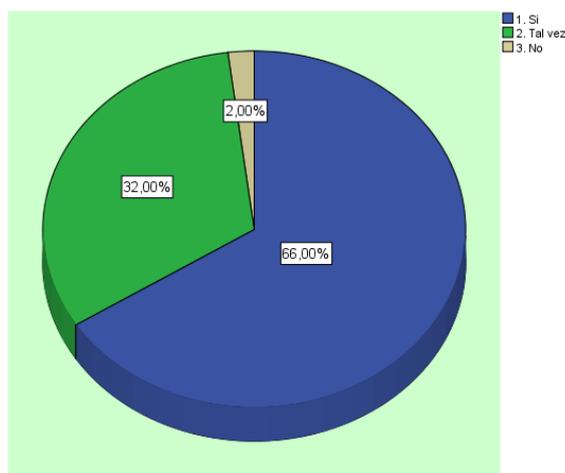
Tabla 3

Orden del pedido en la desnaturalización de contratos de exportación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	33	66,0	66,0	66,0
	Tal vez	16	32,0	32,0	98,0
	No	1	2,0	2,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

Orden del pedido en la desnaturalización de contratos de exportación



Gráfica 3. Orden del pedido en la desnaturalización de contratos de exportación

Fuente. Elaboración propia.

Descripción

Es apreciable en la tabla 3 y gráfica 3, que los datos arrojados demuestran que 33 encuestados que representan un 66% de las unidades de análisis, consideran que debe considerarse el orden del pedido en la desnaturalización de los contratos de exportación; mientras que 16 personas con un porcentaje de 32%, opinan que tal vez el orden del pedido en la desnaturalización de los contratos de exportación debe ser considerado; y por último, solo 1 persona que conforma el 2% de las unidades de análisis, manifestó que el orden del pedido debe considerarse en la desnaturalización de los contratos de exportación.

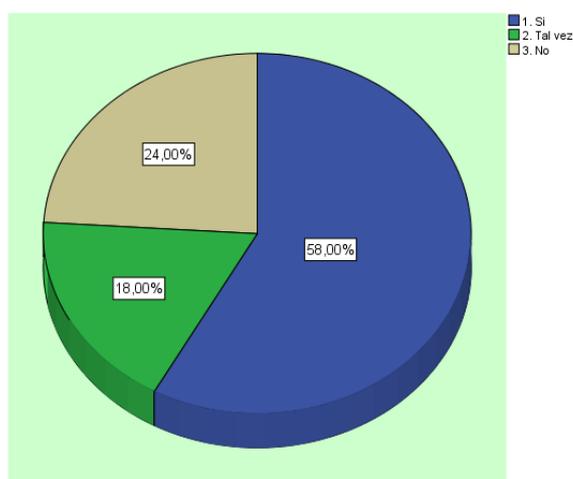
Tabla 4

Cancelación de las remuneraciones devengadas por el trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	29	58,0	58,0	58,0
	Tal vez	9	18,0	18,0	76,0
	No	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

Cancelación de las remuneraciones devengadas por el trabajador



Gráfica 4. Cancelación de las remuneraciones devengadas por el trabajador

Fuente. Elaboración propia.

Descripción

Los resultados de la tabla 4 y gráfica 4, demuestran que un total de 29 encuestados que representan el 58% de las unidades de análisis, consideran que las remuneraciones devengadas deben ser pagadas al trabajador como principio fundamental; al contrario de 12 encuestados que manifestaron no estar de acuerdo con el hecho de que las remuneraciones devengadas sean canceladas al empleado como principio fundamental. A ello, un total de 9 encuestados que simbolizan un 18% opinaron que tal vez deben cancelarse las remuneraciones devengadas a los trabajadores como principio fundamental.

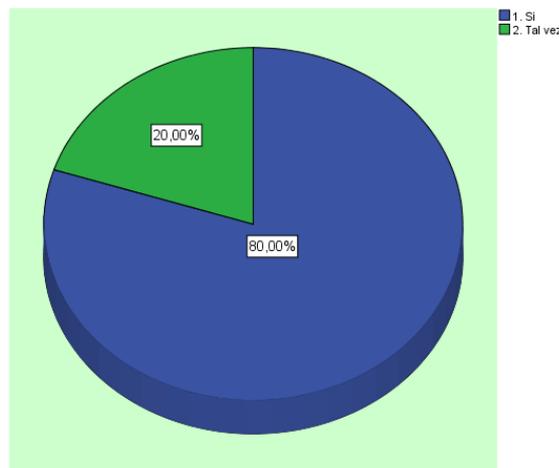
Tabla 5

Legítima demanda de la legalidad de las reposiciones de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	40	80,0	80,0	80,0
	Tal vez	10	20,0	20,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

Legítima demanda de la legalidad de las reposiciones de los trabajadores



Gráfica 5. Legítima demanda de la legalidad en las reposiciones de los trabajadores

Fuente. Elaboración propia.

Descripción

Analizados los resultados de la tabla 5 y gráfica 5, se obtuvo que una cuantía representada por 40 encuestados que representan el 80% da población muestral, considera que la legalidad en las reposiciones de los trabajadores es de legítima demanda, mientras que una cuantía de 10 personas que representan el 20%, manifiesta que tal vez la legalidad en las reposiciones de los empleados resulta de legítima demanda.

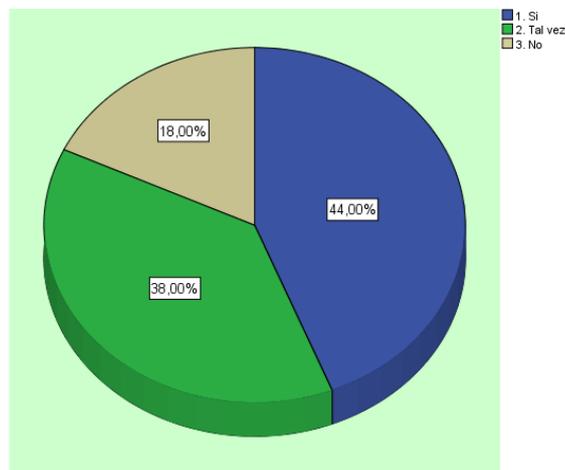
Tabla 6

Reposición de los trabajadores según petitorio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	22	44,0	44,0	44,0
	Tal vez	19	38,0	38,0	82,0
	No	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

Reposición de los trabajadores según petitorio



Gráfica 6. Reposición de los trabajadores según petitorio

Fuente. Elaboración propia.

Descripción

La tabla 6 y gráfica 6, arroja que un total de 22 encuestados que representan un 44% de la población muestral, opina que la reposición de los trabajadores debe efectuarse según petitorio, contrariamente a la opinión de 9 personas que constituyen el 18%, que piensa que la reposición de los trabajadores no debe efectuarse según petitorio. Aunado a ello, un total de 19 encuestados cree que tal vez la reposición correspondiente a los empleados es requerida se lleve a cabo de acuerdo a petitorio.

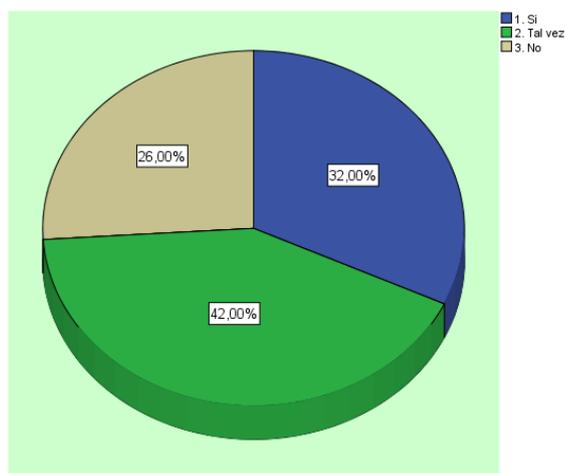
Tabla 7

Temporalidad como causa para las reposiciones en el plazo de caducidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	16	32,0	32,0	32,0
	Tal vez	21	42,0	42,0	74,0
	No	13	26,0	26,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

Temporalidad como causa para las reposiciones en el plazo de caducidad



Gráfica 7. Temporalidad como causa para las reposiciones en el plazo de caducidad

Fuente. Elaboración propia.

Descripción

Finalmente, la tabla 7 y gráfica 7 se aprecia que una totalidad de 16 encuestados que representan un 32% considera que la temporalidad resulta una causa justificada para las reposiciones en el plazo de caducidad; una cuantía de 21 encuestados que simbolizan el 41% manifiesta que tal vez la temporalidad se vuelve en una causa justificada para las reposiciones en el período de caducidad; y 13 personas que representan el 26%, piensan que la temporalidad no es causa justificada para las reposiciones en el plazo de caducidad.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tiene como propósito el estudio de la desnaturalización de contratos de exportación no tradicionales y reposiciones en la industria textil de Arequipa, así mismo, de acuerdo al objetivo planteado en el estudio se va a corroborar mediante un análisis de carácter jurídico la desnaturalización de los contratos de exportación no tradicionales en la empresa industrial Michell y Compañía S.A. de Arequipa, lo que finalmente se corroboró en consideración a los resultados obtenidos en la investigación; ahora en la tabla y gráfica N° 1 de la presente investigación se muestran los resultados a los que se llega mediante el estudio, nos precisa que nuestras unidades de análisis indican que en su gran mayoría equivalente a una frecuencia de 34 y un porcentaje de 68% que es más de la mitad de los encuestados quienes corroboran que efectivamente están de acuerdo en que debe darse formalmente los contratos para que puedan ser registrados y aprobados; considerando lo precisado por Gaviria y Granada (2014) quienes también concluyen y están de acuerdo con la presente investigación en el sentido de que los contratos de prestación deben ser adecuadamente formulados en la relación contractual siendo estos aplicables en las diversas empresas públicas o privadas, no dependiendo a qué tipo de trabajo se enfoca el trabajador, luego haciendo un análisis de nuestra hipótesis la cual precisa que la desnaturalización de los contratos no afectan jurídicamente a estos por lo que se debe prestar especial atención en su elaboración y de esta manera se pueda evitar llegar a situaciones legales que a la postre ocasiona el resquebrajamiento de la relación laboral contractual entre trabajador y empleador. Consultada la sentencia de Vista N° 747-2016-1SLP de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, Primera Sala Laboral, la misma que declara fundada, confirma la disposición y ordena la reposición al demandado Michell & Cía S.A., de la actora y demandante, Choque Mamani Mamani Carmen Rosa, en el puesto de trabajo de operaria – obrera devanadora que venía desempeñando en la fecha del despido, finalmente podemos concluir también que a todas luces nos induce a corroborar los resultados a los que llegó el presente estudio en materia contractual – laboral.

En este mismo orden de ideas esbozado en el primer párrafo, se analiza lo que precisa Vargas (2017) en los antecedentes de investigación, quien manifiesta que es relevante realizar la descripción oportuna de la desnaturalización en los diversos

contratos en materia profesional de los empleados textiles, de igual manera el mismo autor concluye que los acuerdos en el trabajo ubicados bajo la categoría de exportación no acostumbrada se modifican, ya que estos no cumplen con el objetivo para el cual fueron elaborados, sino que benefician de forma superior al empleador, por el hecho que son ellos los que toman las decisiones e imponen a sus trabajadores dichas normas laborales de manera arbitraria; lo que origina que, el empleado quede desamparado en hacer prevalecer sus derechos legítimos laborales, por lo indicado el autor del estudio precisa que está en desacuerdo con los resultados a los que se llegó en el presente trabajo de investigación en la Tabla y Gráfica n° 2, donde se tomó información de la empresa Michell & Cía S.A. los resultados indican que el 72% equivalente a 36 encuestados, precisan que si están de acuerdo a la desnaturalización de los contratos de exportación. En el segundo objetivo específico del estudio indica que da formalidad de llegar a un proceso contencioso entre trabajador y empleador, cumpliendo todos los presupuestos jurídicos legales, va a permitir que los trabajadores logren la reposición en sus centros de trabajo, similar conclusión se llega cuando estamos analizando la segunda hipótesis del trabajo; de igual manera en la sentencia de vista N° 523-2019-1SLP de la Corte Superior de Justicia de Arequipa - Primera Sala Laboral Permanente, en el caso de materia de desnaturalización de contratos, confirmaron la sentencia N° 122-2019 y resuelve declarar fundada la demanda seguida por Pomalaque Puma Elsa, sentencia que también corrobora los resultados a los que llegó el presente estudio de investigación. Finalmente se concluye que los contratos en materia de desnaturalización de estos, cuando cumplen las formalidades, presupuestos formales y jurídico legales originan estabilidad para las partes.

El tercer objetivo específico del estudio, precisa acerca de las repercusiones jurídicas y legales que originan los contratos de exportación no tradicionales en materia de reposiciones en los centros de trabajo de la empresa Michell & Cía S.A. empresa que, por su trayectoria exportadora, muchas veces genera expectativas de tipo empresarial, organizacional y laboral para sí misma y sus trabajadores; en el estado del arte del estudio Sanguineti (2008), concluye en poner un freno a la ocasional modificación de los convenios laborales por periodos indefinidos, que son el producto del cese del empleado y su consiguiente reincorporación a la organización de manera ocasional, lo que corrobora que está de acuerdo con los resultados

presentados en este estudio. Los resultados manifiestan que cuando las reposiciones son ejecutadas de manera contenciosa en materia laboral, generalmente son favorables al trabajador, considerando la tabla y gráfica N°5, precisa la legítima demanda de la legalidad en la reposición de los trabajadores, donde se puede observar que el 80% equivalente a 40 unidades de análisis, manifiestan estar de acuerdo con la legalidad y juridicidad en la desnaturalización de los contratos. De la misma forma, la tercera hipótesis específica del estudio de investigación, indica que existe repercusiones jurídicas en las reposiciones en la industria textil *Michell & Compañía SA.*; analizando el expediente N° 08257-28-0401-JR-LA-07 de la Corte Superior de Justicia de Arequipa - 7mo Juzgado de Trabajo, en la causa de materia de desnaturalización de contrato, resolvieron dictar medida cautelar especial de reposición provisional a favor de *Nilda Luz Ayala Apaza*, disponiendo que la demandada empresa *Michell & Cía S.A.* reincorpore a la trabajadora en sus labores habituales.

Por todo lo precisado anteriormente, se concluye que los resultados obtenidos mediante el presente estudio de investigación son coherentes y responden a lo indicado por los objetivos, hipótesis y al tema o problema planteado; para ello se ha tomado en cuenta el análisis de los mismos, ejecutando la discusión de los resultados mediante la contratación de estudios de investigación realizados, así como las hipótesis generadas actualmente.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO. Se puede concluir, que resulta obligante que el empleador dé cumplimiento con las formalidades impuestas por la Legislación, de acuerdo al primer objetivo específico, la tabla y gráfica N°1 y lo precisado por Gaviria y Granada (2014) corresponde a la formalidad del contrato para su registro y aprobación; además para contratar según la categoría de convenio de trabajo de exportación no tradicional; debido a que los contratos deben llevarse a cabo de manera escrita, siendo presentados al Ministerio de Trabajo para posteriormente entregarle una fotocopia al empleado; evitando así que las contrataciones continúen un camino irregular e informal.

SEGUNDO. Fue posible observar, que no se está dando cumplimiento al fin del Decreto de Ley 22342; debido a que los empleadores sujetos al régimen estudiado, satisfacen su producción extranjera y nacional, aun cuando únicamente la modalidad analizada es destinada para la confección que tiene un destino de exportación; analizando lo precisado por Vargas (2017) y la tabla y gráfica N°2 del presente estudio las cuales indican las causas objetivas en los contratos de exportación, resulta importante que estos puntualicen tanto en el contrato laboral original, así como en las prerrogativas que puedan ocasionarse; tomando en consideración el idioma, la cantidad, el orden de pedido, el lapso de fabricación, entre otros aspectos.

TERCERO. Finalmente, en el estudio se pudo verificar la desnaturalización de los convenios laborales que se encuentran ante la modalidad de exportación no tradicional tal como manifestó Sanguinetti (2008) y tabla y gráfica N°5 que trata acerca de la legítima demanda laboral de la reposición de los trabajadores; debido a que los mismos no dan cumplimiento a su fin verídico que no es otro que actuar exclusivamente para la producción que se destina a la exportación; situación que evidencia que el empleador es el más beneficiado en todo este escenario, aun cuando el empleado se encuentra expuesto a la vulneración de sus derechos.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO. Los empleados tienen la obligación de reclamar ante su contratante, exigiéndole le entregue una fotocopia del convenio de trabajo que suscriben ambos; al mismo tiempo, que el Ministerio de Trabajo debe llevar a cabo un análisis puntual de los convenios laborales a los cuales les otorga su aprobación bajo la modalidad de exportación no tradicional; así como realizar la supervisión constante a las organizaciones que emplean el mencionado beneficio.

SEGUNDO. El Gobierno de la nación, bajo la autoridad del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, tiene el deber de ejecutar y/o exigir a los patrones lleven a cabo charlas informativas permanentemente, para que sus empleados tengan conocimiento de la labor que ejecuta; al mismo tiempo, que informa acerca de la categoría laboral que los mismos ejercen.

TERCERO. Se recomienda que el empleado exija individualmente y plasmado en el idioma español, los contratos de exportación que establece el contratante y la organización foránea, en los convenios de trabajo entre el contratante y el empleado; al igual que las prórrogas, con el objeto de que sean del entendimiento del personal. Se sugiere a las autoridades competentes llevar a cabo la modificación de la Legislación en investigación, debido a que la realidad financiera y el ámbito social actual es diferente al existente al momento de promulgar la mencionada modalidad de trabajo; tomando en cuenta, que debe buscarse la seguridad laboral, de acuerdo al marco que permita la Ley para los empleados del estudiado mercado textil.

REFERENCIAS

- Altenburg, T. Desarrollo y fomento de la subcontratación industrial en México. México: Fundación Ebert Friedrich.
- Aparicio, J. (2000). Relaciones laborales en la industria manufacturera de la confección de prendas de vestir en la década de los noventa: caso mexicano. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20110119082005/aparicio.pdf>
- Arce, E. (2013). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú* (2da ed.). Lima: Palestra Editores.
- Arévalo, J & Ávalos, O. (2009). Causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo. Lima.
- Asociación Civil Themis. (2014). Themis. *Revista de Derecho* (65). Recuperado de http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf
- Ayala, R., & Candela, J. (2019). Gestión de Inventario y su impacto financiero en el sector. (Tesis de Licenciatura). Recuperada de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/651638/Ayala_SR.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Balcazar, J., & Calva, L. (2017). Las exportaciones no tradicionales y su contribución al crecimiento económico de Tumbes, 1999-2014. (Tesis Profesional). Recuperada de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/95/TESIS%20-%20BALCAZAR%20Y%20CALVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrientos, P. (2014). El desarrollo de la marca país: base para posicionarse a través de las exportaciones no tradicionales. *Revista Finanzas y Política Económica*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323531215005>
- Blasco, Á. (1995). La individualización de las relaciones laborales. Madrid.
- Boza, G. (2014). Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho* (13-26). Recuperado de http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf
- Caballero, K. (2015). Impacto de la contratación temporal en el ejercicio de los derechos colectivos en el sector textil-confecciones: Lima Metropolitana. (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7132>
- Cárdenas, M. (2017). Desnaturalización de los contratos por la modalidad de terceros en la sede central del Gobierno regional de Huancavelica 2016. (Tesis Profesional). Recuperada de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1405/TP%20-%20UNH%20DERECHO%200083.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez, A. (2019). Principio de Primacía de la realidad de subordinación laboral por locación de servicios y la reposición laboral en trabajadores del Gobierno

- regional de Arequipa, 2018. (Tesis Profesional). Recuperada de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/212/1/CHAVEZ%20NEYRA%20ADOLFO%20LUIS.pdf>
- Congreso de la República. (2016). Recuperado de Proyecto de Ley No. 509/2016-CR: https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0050920161103..pdf
- Cuadros, F., & Sánchez, C. (2008). *trabajodigno.pe*. Recuperado el 17 de 03 de 2021, de La contratación temporal en el Perú: la informalidad escondida: <http://trabajodigno.pe/informes/Art%C3%ADculo%20Contrataci%C3%B3n%20Temporal%20Final%20Junio%202008.pdf>
- De Lama, M., & Gonzáles, L. (2010). Desnaturalización en las relaciones laborales.(Tesis Profesional). Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35299/VARGAS_GR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Del Águila, C., & Ríos, R. (2019). Desnaturalización de contrato y nulidad de despido casación 15913-2015 Lima. (Tesis Profesional). Recuperada de http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/958/CLAUDIA_ROCIO_DER_TSP_TITULO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, J. (2012). El principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de la Administración Pública. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/52475582.pdf>
- Dussel, E. (1995). El cambio estructural del sector manufacturero mexicano, 1998 o 1994. *Revista Comercio Exterior* (45). México: UAN, UNAM, American Federation Labor.
- Espinosa, J. (2015). Los efectos del condicionamiento del plazo de un contrato de trabajo a la duración de un contrato de servicios complementarios en base al Artículo 169 numeral 3ro del Código de Trabajo. (Tesina de Grado de Magister). Recuperada de <http://192.188.53.14/bitstream/23000/4918/1/122665.pdf>
- Fernández, C. (2020). La reposición y la naturaleza de los conceptos devengados: ¿Remunerativos o Indemnizatorios?. Estudio Coello Abogados. Recuperado de <https://estudiocoello.com/la-reposicion-y-la-naturaleza-de-los-conceptos-devengados-remunerativos-o-indemnizatorios/>
- Galarza, J. (2021). Exportaciones no tradicionales ecuatorianas y su evolución 2001-2013, ¿Coyuntura internacional o mejora en la promoción?. (Tesis Profesional). Recuperada de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11509/Tesis%20AGALARZA%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gaviria, J., & Granda, M. (2014). Contratos de prestación de servicios en el sector estatal. *Revista Ratio Juris*, (18), 59-76. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/5857/585761329004.pdf>
- González, L. (2016). *El contrato de Trabajo y sus modalidades*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- González, A. (2018). El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia. *Revista Creative Commons*. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/20095/1/Proyecto%20de%20investigaci%c3%b3n%20Aura%20Patricia.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México: Mc. Graw Hill.
- Huanayque, J. (2017). Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la Jurisprudencia peruana y su aplicación en los Juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. (Tesis Profesional). Recuperada de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4694/DEhucojc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Infantes, G. (2011). Contrato de trabajo de exportación no tradicional. *Revista Actualidad Empresarial* (243). Recuperado de http://aempresarial.com/web/revitem/4_13137_16708.pdf.
- Irureta, P. (2013). Simulación y apariencia en el Ámbito laboral: La especial situación del sujeto contratante. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* (213-250). Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n40/a07.pdf>
- La Rosa, A. (2008). Régimen laboral de los trabajadores del sector explotación de no productos no tradicionales. *Revista Actualidad Empresarial* (7-9). Recuperado de http://aempresarial.com/web/revitem/4_7658_07004.pdf
- Landa, C., & Velazco, A. (2007). *Constitución Política del Perú* (7ma ed.). Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Luján, F. (Diciembre, 2015). La desnaturalización del contrato de empleo público. *Revista digital de Derecho Administrativo* (14). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/5038/503856210010.pdf>
- Morales, J. (2016). *Régimen Laboral para empresas exportadoras [Diapositivas]*. Perú: Siicex.
- Moura, F. (2013). Historia de las prácticas discriminatorias en las normas laborales: el caso de la industria de la exportación no tradicional en el Perú 1978-2010. (Tesis Doctoral). Recuperada de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3084/Ercilio_mf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Neves, J. (2009). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ochoa, R. (2014). *El beneficio de las exportaciones tradicionales y no tradicionales expresados en la balanza comercial, período 1996-2012*. (Tesis Profesional). Recuperada de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/3985/T-1473.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Orrillo, M., & Montenegro, R. (2018). *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 período 2007-2017*. (Tesis Profesional). Recuperada de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/798/Tesis%20Orrillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paredes, N. (2016). *Análisis de las exportaciones no tradicionales y su impacto en la economía de los últimos 5 años*. (Tesis Profesional). Recuperada de <http://192.188.52.94/bitstream/3317/6213/1/T-UCSG-PRE-ESP-CFI-254.pdf>
- Pasco, M. (Junio, 2012). *Los contratos temporales: exposición y crítica*. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP* (68). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656142022.pdf>
- Quispe, S. (2018). *La deesnaturalización de contrato de trabajo por simulación y fraude en el sector privado*. (Tesis Profesional). Recuperado de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9816/Tesis_58302.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, S. (2018). *La desnaturalización de contrato de trabajo por simulación y fraude en el sector privado*. (Tesis Profesional). Recuperada de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9816/Tesis_58302.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruíz, 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 Profesional). Recuperado de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ_PACHECO_LUI_DES.pdf
- Sanguinetti, W. (2008). *Los contratos de trabajo de duración determinada*. Recuperado de <http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2016/02/Los-contratos-de-trabajo-de-duraci%C3%B3n-determinada.pdf>
- Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2015). *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Recuperado de https://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591871800.pdf

- Soto, C. (2003). Las cláusulas generales de contratación y las cláusulas abusivas en los contratos predispuestos. *Revista Universitas* (106). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/825/82510617.pdf>
- Toyama, J. (Junio, 2012). Validez y Eficacia del contrato de trabajo. *Revista Redalyc* (68). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656142020.pdf>
- Toyama, J. (2020). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Vargas, R. (2017). Desnaturalización del contrato laboral de exportación no tradicional de los trabajadores textiles de San Juan de Lurigancho, 2017. (Tesis Profesional). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35299/VARGAS_GR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vílchez, L. (2015). Desnaturalización del contrato de trabajo. *Revista ius* (36). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12266/12830/#:~:text=Desnaturalizaci%C3%B3n%20del%20contrato%20de%20trabajo,-ius%20et%20veritas&text=supone%20la%20existencia%2C%20ab%20initio,no%20existe%20tal%20diferencia%20conceptual>.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de Investigación

Anexo N° 01

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

CUESTIONARIO

El presente cuestionario ha sido elaborado con la finalidad de recabar información que sirva de sustento para la realización del trabajo de investigación titulado "Desnaturalización de Contratos de Exportación no Tradicionales y Reposiciones en la empresa industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020", con el cual se espera obtener el Título Profesional de Abogado. Por esta razón, le pedimos su participación en dicho estudio, respondiendo las preguntas que se disponen a continuación de manera voluntaria, objetiva y transparente; aclarándole que su participación no tendrá ningún costo y que tiene derecho a abstenerse de participar o retirarse del estudio en cualquier momento; sin ninguna penalidad. Además, posee la libertad de no contestar alguna pregunta en particular, ya que tiene la libertad de aceptar o no participar en la investigación.

NOMBRE DEL ENCUESTADO (Opcional).....

EDAD: Años **Sexo:** (M) (F)

PARA CADA PREGUNTA MARQUE EN EL CUADRO CON UNA ASPA, SEGÚN SEA SU ELECCIÓN

1. ¿Según su percepción, el registro y aprobación de la desnaturalización de contratos de exportación originan la formalidad del mismo?

Si A veces No

2. ¿Considera que la desnaturalización de los contratos de exportación que son presentados al Ministerio de Trabajo, ocasiona formalidad de dicho contrato?

Si Tal vez No

3. ¿Usted cree que la desnaturalización de los contratos de exportación, de acuerdo a la labor específica originan que sean lícitos?

Si A veces No

4. ¿A su criterio, el periodo en la desnaturalización de los contratos de exportación, se debe plantear como labor específica?

Si Tal vez No

5. ¿Según su apreciación, la desnaturalización de los contratos de exportación, se debe considerar de acuerdo a la labor específica que realiza el trabajador?

Si Tal vez No

6. ¿Considera adecuada la causa objetiva en la desnaturalización de los contratos de exportación?

Si Podría mejorar No

7. ¿Usted cree que la causa objetiva en la desnaturalización de los contratos de exportación origina la labor específica?

Si Tal vez No

8. ¿A su entender, el orden del pedido debe considerarse en la desnaturalización de los contratos de exportación?

Si Tal vez No

9. ¿A su criterio, el programa de producción debe considerarse en la desnaturalización de los contratos de exportación?

Si Tal vez No

10. ¿A su criterio, las remuneraciones devengadas deben ser pagadas al trabajador como principio fundamental?

Si Tal vez No

11. ¿Usted considera que la legalidad en las reposiciones de los trabajadores es de legítima demanda?

Si Tal vez No

12. ¿Según su percepción, la reposición de los trabajadores debe efectuarse según petitorio?

Si Tal vez No

13. ¿Considera usted que la temporalidad es causa justificada para las reposiciones en el plazo de caducidad?

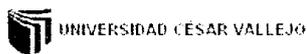
Si Tal vez No

Anexo 2. Matriz de Consistencia

DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONALES Y REPOSICIONES EN LA EMPRESA INDUSTRIAL MICHELL & COMPAÑIA S.A., AREQUIPA 2020.						
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Técnica/ Instrumento
¿Cómo afecta jurídicamente la desnaturalización de los contratos de exportación no tradicionales sobre las reposiciones en la empresa industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020?	Analizar la afectación jurídica de la desnaturalización de los contratos de exportación no tradicionales sobre las reposiciones en la empresa industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020.	Posiblemente la desnaturalización de los contratos de exportación no tradicionales afecte jurídicamente sobre las reposiciones en la empresa industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020.	Desnaturalización de contratos de exportación No tradicionales	D1. Formalidad del Contrato.	I1. Registro y Aprobación. I2. Presentación al Ministerio de Trabajo. I3. Lícito	Cuestionario y ficha de observación
				D2. Labor Específica.	I1. Período. I2. Actividad. I3. Causa Objetiva.	
				D3. Contrato de Exportación.	I1. Causa Objetiva del Contrato. I2. Orden de Pedido. I3. Programa de Producción.	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Cuestionario y ficha de observación
-¿Cómo la formalidad del contrato de exportación no tradicional afecta jurídicamente las reposiciones en la empresa industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020? -¿De qué manera la labor específica del contrato de exportación no tradicional impacta jurídicamente las reposiciones en la empresa industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020? - ¿De qué forma el contrato de exportación no tradicional repercute jurídicamente sobre las reposiciones en la empresa industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020?	- Analizar la afectación jurídica de la formalidad del contrato de exportación no tradicional en las reposiciones en la empresa industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020. - Constatar el impacto jurídico de la labor específica del contrato de exportación no tradicional sobre las reposiciones en la empresa industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020. - Comprobar la repercusión jurídica del contrato de exportación no tradicional sobre las reposiciones en la empresa industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020.	- Posiblemente la formalidad del contrato de exportación no tradicional afecta jurídicamente las reposiciones en la empresa industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020. -Tal vez la labor específica del contrato de exportación no tradicional impacta jurídicamente sobre las reposiciones en la empresa industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020. - Es probable que el contrato de exportación no tradicional repercute jurídicamente sobre las reposiciones en la empresa industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020.	Reposiciones	D1. Remuneraciones Devengadas.	I1. Remuneraciones	
				D2. Procedencia de la demanda.	I1. Demanda	
				D3. Delimitación del petitorio.	I1. Petitorio	
				D4. Plazo de Caducidad.	I1. Caducidad	

Fuente. Elaboración propia.

Anexo 3. Validación de instrumento



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Suarez Medina Otto Rodolfo*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *Abogado*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Cuestionario*
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: *Br. Cuadros Díaz, Christian; Br. Quispe Vargas, Carlos*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92.5

Arequipa *30* de Abril del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

OS

OTTO R. SUAREZ MEDINA
ABOGADO
Mat. 0613
AREQUIPA

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO****I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: **VARGAS MACHUCA ROJAS PAOLA XIMENA**
 1.2. Cargo e institución donde labora: **VJ ABOGADOS S.R.L - ABOGADA**
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Cuestionario**
 1.4. Autor(A) de Instrumento: **Br. Cuadros Díaz, Christian; Br. Quispe Vargas, Carlos**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92.5

Arequipa, 30 de Abril del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Paola Vargas Machuca Rojas

 ABOGADO
 C.A.A. 10944

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Jimenez Fernandez Frank Hansen
 1.2. Cargo e institución donde labora: Abogado - Suarez Asesoria 123 S.R.L.
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Br. Cuadros Díaz, Christian; Br. Quispe Vargas, Carlos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

94

Arequipa ³⁰ de Abril del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

C.A.A. 8472

Frank H. Jiménez F.
 ABOGADO
 C.A.A. 8472

Anexo 4. Tablas y gráficas adicionales de Resultados

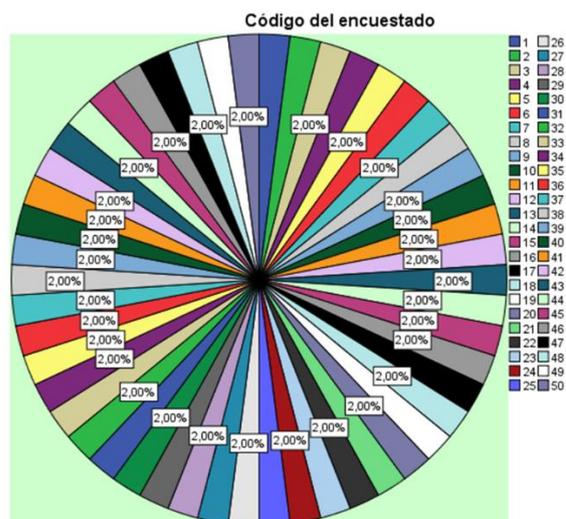
Tabla 8

Código del Encuestado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	1	2,0	2,0	2,0
2	1	2,0	2,0	4,0
3	1	2,0	2,0	6,0
4	1	2,0	2,0	8,0
5	1	2,0	2,0	10,0
6	1	2,0	2,0	12,0
7	1	2,0	2,0	14,0
8	1	2,0	2,0	16,0
9	1	2,0	2,0	18,0
10	1	2,0	2,0	20,0
11	1	2,0	2,0	22,0
12	1	2,0	2,0	24,0
13	1	2,0	2,0	26,0
14	1	2,0	2,0	28,0
15	1	2,0	2,0	30,0
16	1	2,0	2,0	32,0
17	1	2,0	2,0	34,0
18	1	2,0	2,0	36,0
19	1	2,0	2,0	38,0
20	1	2,0	2,0	40,0
21	1	2,0	2,0	42,0
22	1	2,0	2,0	44,0
23	1	2,0	2,0	46,0
24	1	2,0	2,0	48,0
25	1	2,0	2,0	50,0
26	1	2,0	2,0	52,0
27	1	2,0	2,0	54,0
28	1	2,0	2,0	56,0
29	1	2,0	2,0	58,0
30	1	2,0	2,0	60,0
31	1	2,0	2,0	62,0
32	1	2,0	2,0	64,0
33	1	2,0	2,0	66,0
34	1	2,0	2,0	68,0
35	1	2,0	2,0	70,0
36	1	2,0	2,0	72,0
37	1	2,0	2,0	74,0

38	1	2,0	2,0	76,0
39	1	2,0	2,0	78,0
40	1	2,0	2,0	80,0
41	1	2,0	2,0	82,0
42	1	2,0	2,0	84,0
43	1	2,0	2,0	86,0
44	1	2,0	2,0	88,0
45	1	2,0	2,0	90,0
46	1	2,0	2,0	92,0
47	1	2,0	2,0	94,0
48	1	2,0	2,0	96,0
49	1	2,0	2,0	98,0
50	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.



Gráfica 8. Código del Encuestado

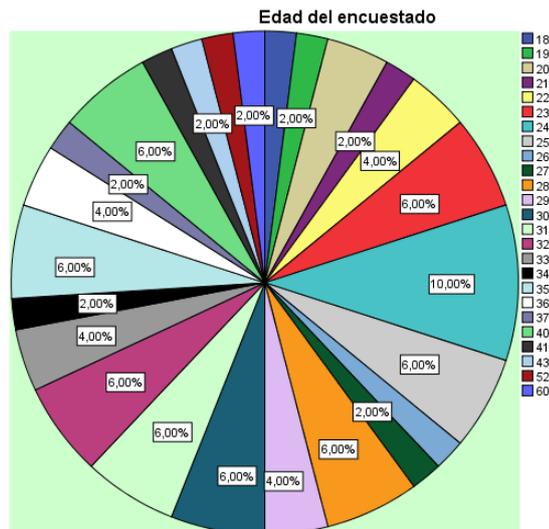
Fuente. Elaboración propia.

Se demuestra en la tabla 1 y gráfica 1, la representación del código del encuestado y las frecuencias de cada caso, en un total de 2% de la muestra de los contratados adscritos a las filiales de la empresa Michell y Cía.

Tabla 9*Edad del Encuestado*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18	1	2,0	2,0	2,0
19	1	2,0	2,0	4,0
20	2	4,0	4,0	8,0
21	1	2,0	2,0	10,0
22	2	4,0	4,0	14,0
23	3	6,0	6,0	20,0
24	5	10,0	10,0	30,0
25	3	6,0	6,0	36,0
26	1	2,0	2,0	38,0
27	1	2,0	2,0	40,0
28	3	6,0	6,0	46,0
29	2	4,0	4,0	50,0
30	3	6,0	6,0	56,0
31	3	6,0	6,0	62,0
32	3	6,0	6,0	68,0
33	2	4,0	4,0	72,0
34	1	2,0	2,0	74,0
35	3	6,0	6,0	80,0
36	2	4,0	4,0	84,0
37	1	2,0	2,0	86,0
40	3	6,0	6,0	92,0
41	1	2,0	2,0	94,0
43	1	2,0	2,0	96,0
52	1	2,0	2,0	98,0
60	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.



Gráfica 9. Edad del Encuestado
Fuente. Elaboración propia.

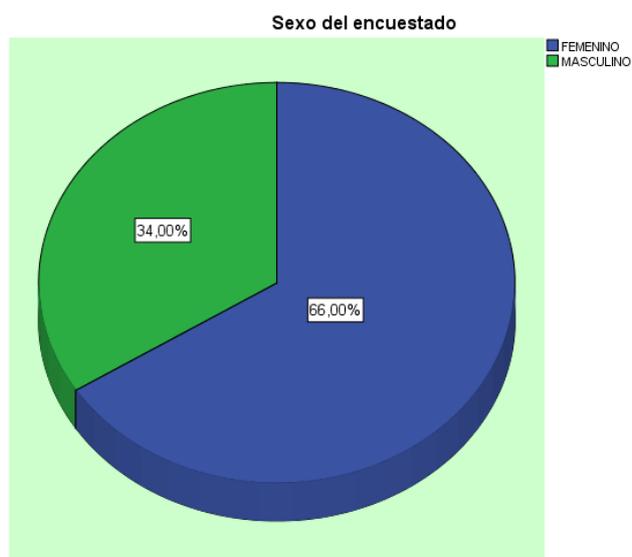
La tabla 2 y gráfica 2, representan la edad de las personas encuestadas, donde se puede observar lo siguiente: presenta una frecuencia de 1 unidad de análisis para el grupo etáreo de 18, 19, 21, 26, 27, 34, 37, 41, 43, 52 y 60 con el porcentaje de 2,00%; una frecuencia de 2 unidades de análisis para el grupo etáreo de 20, 22, 29, 33 y 36 con el porcentaje de 4,00%; una frecuencia de 3 unidades de análisis para el grupo etáreo de 23, 25, 28, 30, 32, 32, 33, 35 y 40 con el porcentaje de 6,0%;y finalmente, una frecuencia de 5 unidades de análisis para el grupo etáreo de 24, con un porcentaje de 10,0%.

Tabla 10

Sexo del Encuestado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	FEMENINO	33	66,0	66,0	66,0
	MASCULINO	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.



Gráfica 10. Sexo del Encuestado

Fuente. Elaboración propia

La tabla 3 y gráfica 3, representa el sexo de los encuestados que componen 33 personas de género femenino con un porcentaje de 66%; mientras que 17 personas pertenecen al sexo masculino, con un porcentaje de 34%; de la totalidad de la muestra de los contratados adscritos a las filiales de la empresa Michell y Cía.

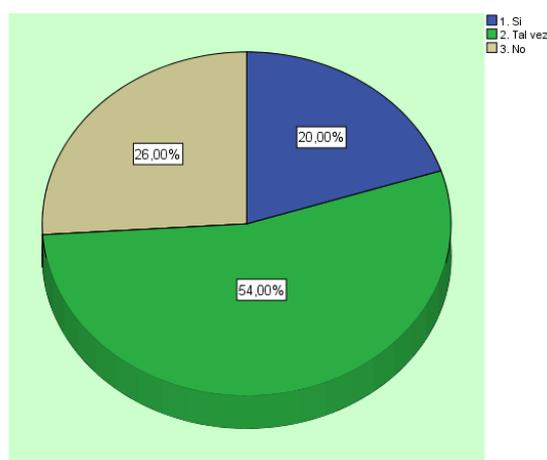
Tabla 4

Formalidad de los contratos de exportación al presentarse al Ministerio de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	10	20,0	20,0	20,0
	Tal vez	27	54,0	54,0	74,0
	No	13	26,0	26,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia.

Formalidad de los contratos de exportación al presentarse al Ministerio de Trabajo



Gráfica 4. Formalidad de los contratos de exportación al presentarse al Ministerio de Trabajo.

Fuente. Elaboración propia.

Según los registros de la tabla 4 y gráfica 4, un total de la muestra de 10 personas que representa un 20%, considera que si se ocasiona la formalidad del contrato de exportación presentado al Ministerio de Trabajo; por otra parte, una cuantía de 27 personas que simbolizan el 54% manifestó que tal vez se origina la formalidad del mencionado convenio; y por último, un total de 13 encuestados que simbolizan un 13%, expresa que no se ocasiona la formalidad del contrato.

Anexo 5. Reposición del trabajador al centro laboral MICHELL & CÍA S.A.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ



**PODER JUDICIAL
SEPTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO**

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

Arequipa, 03 de abril del 2017

OFICIO N° 8257-2016-28/EXP. NRO. 08257-2016-28-0401-JR-LA-07 /7JT

SEÑOR:

EMPRESA MICHELL & CÍA S.A.

**Calle Juan de la Torre N° 101 cercado de Arequipa
Ciudad.-**

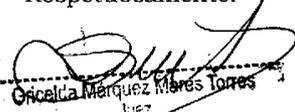
Asunto: Ejecución de Medida Cautelar

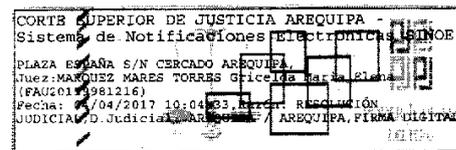
Tengo el agrado de dirigirme a usted, a efecto de remitirle a fojas (5) copia certificada de la Resolución N° 02 de fecha tres de abril del dos mil diecisiete, mediante la cual **SE DICTAR MEDIDA CAUTELAR REPOSICIÓN PROVISIONAL** a favor de **NILDA LUZ AYALA APAZA**, en consecuencia se dispone que la demandada reincorpore a la accionante en el puesto que ocupaba al momento del despido inmotivado, con las mismas prerrogativas y derechos remunerativos del puesto que le corresponde **HASTA LA CULMINACION DEFINITIVA DEL PROCESO PRINCIPAL**; debiendo dar cuenta de dicho cumplimiento remitiendo el documento idóneo correspondiente **EN EL PLAZO DE TRES DÍAS**, de notificado con la presente.

Se le cursa el presente con copia certificada de la Resolución número 02 en calidad de Órgano de Auxilio Judicial, conforme lo ordenado en la referida resolución; ello, en el Cuaderno de Medida Cautelar N° **08257-2016-28** seguido por **NILDA LUZ AYALA APAZA**.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para manifestarle los sentimientos de mi especial consideración.

Respetuosamente.


Griselda Márquez Mares Torres
Juez
Septimo Juzgado de Trabajo
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA



7º Juzgado de Trabajo
EXPEDIENTE : 08257-2016-28-0401-JR-LA-07
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
JUEZ : MARQUEZ MARES TORRES GRICELDA MARIA ELENA
ESPECIALISTA : JACQUELINE LIZBETH MIRANDA RANILLA
DEMANDANTE : AYALA APAZA, NILDA LUZ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
AREQUIPA - Sistema de
Notificaciones Electrónicas
SINOE
PLAZA ESPAÑA S/N CERCADO
AREQUIPA
Secretario: MIRANDA RANILLA
Jacqueline Lizbeth
(FAU2015981216)
Fecha: 07/04/2017
14:34:02, Razón: RESOLUCIÓN
JUDICIAL, D. Judicial, AREQUIPA, FIRMA
AREQUIPA / AREQUIPA, FIRMA

Resolución Nro. 02
Arequipa, tres de abril
Del dos mil diecisiete.-

AL ESCRITO N° 21882-2017-2017: VISTOS: La solicitud de medida cautelar dentro de proceso presentado, sus anexos y el escrito de subsanación; Y, **CONSIDERANDO: PRIMERO.-** Mediante la presente solicitud, el demandante solicita se dicte MEDIDA ESPECIAL DE REPOSICIÓN PROVISIONAL y se ordene la inmediata reposición de la demandante al puesto que ocupaba al momento del despido inmotivado, con las mismas prerrogativas y derechos remunerativos del puesto que en la actualidad le corresponde; **SEGUNDO.-** La tutela cautelar no se encuentra contemplada expresamente en la Constitución; sin embargo, dada su trascendencia en el aseguramiento provisional de los efectos de la decisión jurisdiccional definitiva y en la neutralización de los perjuicios irreparables que se podrían ocasionar por la duración del proceso, se constituye en una manifestación implícita del derecho al debido proceso, consagrado en el artículo 139, numeral 3, de la Constitución. No existiría debido proceso, ni Estado Constitucional de Derecho, si una vez resuelto un caso por la autoridad judicial, resulta de imposible cumplimiento la decisión adoptada por ésta¹. **TERCERO.-** De conformidad con el artículo 54 de la Ley N° 29497, son procedentes además de las medidas cautelares reguladas en la norma procesal laboral, cualquier otra regulada en el Código Procesal Civil y otro dispositivo legal. Siendo ello así, la medida cautelar, solicitada por la recurrente, se encuentra prevista en los artículos 608 y 682 del Código Procesal Civil; en consecuencia corresponde evaluar su concesión o no conforme a la naturaleza de la pretensión principal y el cumplimiento de los requisitos generales y especiales establecidos en los artículos 608, 610, 611 y 682 del Código Procesal Civil y el artículo 54 de la Ley N° 29497. **CUARTO.-** Los presupuestos para la concesión de una medida cautelar están determinados para garantizar la efectiva tutela de una pretensión principal que tiene apariencia de encontrarse protegida por el Derecho (*fumus boni iuris*), mediante una medida idónea (*adecuación*), para evitar el peligro que puede significar la demora en la tramitación o vaciar de contenido final el respectivo proceso (*periculum in mora*); y si bien, la medida

Jacqueline L. Miranda Ranilla
Especialista de Causas
Nueva Ley Procesal de Trabajo
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA

¹ STC 0023-2005-PI, fundamento 43, emitida por el Pleno del Tribunal Constitucional.

cautelar se encuentra regulada en la norma procesal civil el desarrollo civilista realizado de la tutela cautelar debe ser analizado desde la Constitución; pues en el Estado Democrático y Social de Derecho, la Constitución, y no la ley, es la fuente del derecho; pero no cualquier noción de Constitución – normativa, valorativa y formal–, sino una Constitución que adquiere fuerza normativa en el cumplimiento de los fines y deberes del Estado en sus distintos niveles de gobierno, sobre la base del respeto de la persona humana; tal como lo señala el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 29497. **QUINTO.-** La medida cautelar especial de reposición provisional, es una medida de innovar, con la cual se trata de restituir o reponer una situación de hecho o de derecho, cuya alteración es sustento de la demanda. Esta medida es excepcional, por lo que sólo se concederá cuando no resulte aplicable otra prevista en la ley. **SEXTO.-** De la revisión del escrito, se observa que cumple con señalar los requisitos generales previstos por el artículo 610 del Código Procesal Civil; toda vez que, se exponen los fundamentos de la pretensión cautelar, se señala la forma de ésta y el órgano de auxilio judicial, ofrece contracautela (la cual, más que un requisito para la concesión de la medida cautelar, es un requisito para su ejecución lo cual debe tenerse presente); por lo que corresponde verificar los requisitos especiales mencionados en el artículo 611 y 682 del Código Procesal Civil, esto es: verosimilitud en el derecho, peligro en la demora, perjuicio irreparable y razonabilidad en la decisión adoptada; requisitos que deben concurrir en forma conjunta, haciendo mención que la providencia cautelar tiene el carácter de provisoria, instrumental y variable, conforme el artículo 612 del Código Procesal Civil. **SÉTIMO.-** En cuanto a la **Verosimilitud del Derecho** (*fumus boni iuris*), el mismo implica un juicio de probabilidad, en la cual se verifican dos elementos: **(i)** la situación jurídica cautelable y **(ii)** su acreditamiento; mediante el cual se pueda prever que la providencia cautelar cautelará una eventual providencia principal favorable, debiendo ponderarse la proporcionalidad entre la eventual afectación que causaría al interés público o a terceros la medida cautelar. Según este presupuesto, si la medida cautelar tiende a asegurar la efectiva tutela de una pretensión principal, es razonable que la adopción de esta medida tenga como presupuesto "la apariencia de buen derecho", que no responde a que la pretensión sea probablemente estimada (juicio subjetivo), sino a que la misma pueda serlo (juicio objetivo). De allí que lo que se exige del juzgador en este caso es un juicio simple de verosimilitud, es decir, que mediante los documentos acompañados por el solicitante de la medida cautelar se genere en el juez la apariencia razonable de que si se pronunciase la sentencia se declararía fundada la demanda. No se le exige al juez un juicio de certeza, pues éste es exigible al momento de sentenciar. **OCTAVO.-** En cuanto a la verosimilitud

Jacqueline L. Miranda Ramiña
Especialista de Causas
Nueva Ley Procesal de Trabajo
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA

del derecho, conforme se aprecia del Certificado de trabajo y de los contratos de trabajo documentos adjuntados en copias simples como anexo a su escrito de demanda, se tiene que la relación con la demandada se inicia con fecha 02 de mayo del 2012 hasta el treinta de septiembre del dos mil dieciséis en el cargo de Operaria de Fantasía de la Planta de Acabados-Tintorería; al respecto debe tenerse en cuenta sin adelantar criterio o pronunciamiento de fondo que aparentemente los contratos de trabajo celebrados con la demandada bajo el régimen de Exportación No Tradicional no se consignaba en forma expresa la causa determinante de la contratación no cumpliendo con los requisitos señalados en la Ley 22342 por lo que la recurrente realizaba labores permanentes en el desarrollo de las funciones de la demandada, y que el tipo de contratación realizada para el tipo de labor que desempeñaba no sería la correcta, asimismo se tiene en cuenta lo dispuesto por el artículo 23° inciso 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo: "*Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario*", por tanto existiendo tales razones, existe verosimilitud en el derecho que ahora solicita al recurrente. **NOVENO.-** En cuanto al **Peligro en la Demora** (*periculum in mora*), este requisito comporta a la vez la comprobación de tres aspectos: **(i)** La prolongada duración del proceso en la que deba dictarse la providencia principal; **(ii)** La existencia de peligro causado en la demora; **(iii)** La inminencia del peligro en la demora que obligue a actuar de inmediato, so pena de quedar burlada la justicia con la ineficacia de lo decidido en la providencia definitiva. Al respecto debe señalarse que existen de dos tipos de *periculum in mora*: el **peligro de infructuosidad** y el **peligro de tardanza de la providencia principal**, donde se señala que "*Algunas de las providencias cautelares (...) no tratan de acelerar la satisfacción del derecho controvertido, sino solamente de suministrar anticipadamente los medios idóneos para conseguir que la declaración de certeza (...) o la ejecución forzada (...) del derecho, se produzcan, cuando la lentitud del procedimiento ordinario lo consienta, en condiciones prácticamente más favorables (...). En cambio en otros casos (...) la providencia interina trata de acelerar en vía provisoria la satisfacción del derecho, porque el periculum in mora está constituido no por la temida desaparición de los medios necesarios para la formación o para la ejecución de la providencia principal sobre el mérito, sino precisamente por la prolongación, a causa de las dilaciones del proceso ordinario, del estado de insatisfacción del derecho, sobre el que se contiene el juicio de mérito. Aquí, por tanto, la providencia provisoria cae directamente sobre la relación sustancial controvertida (...)*".² Si bien la carga de la prueba, recae en el

² CALAMANDREI, Piero. *Introducción al estudio sistemático de las providencias cautelares*. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica Argentina, 1945, pp. 71 y ss.

demandante, es necesario matizar esta afirmación a nivel de los procesos laborales, los cuales tienen rango constitucional, pues "de lo que se trata es de que se acredite, al menos, un principio razonable de prueba al respecto. El perjuicio que se alegue como derivado del peligro que justifique la adopción de la medida, ha de ser real y efectivo, nunca hipotético, y, además, de gravedad tal que sus consecuencias sean irreparables"³. **DÉCIMO.-** De la evaluación de los argumentos, se tiene que el recurrente se encuentra privado de la fuente de trabajo que le proveía de los recursos necesarios para sus subsistencia diaria y de los que de ella dependen como su señora madre Dolores Porfiria Apaza Villanueva quien se encarga de su cuidado por padecer de artrosis; y teniendo presente que la remuneración tiene carácter alimentario, se determina la urgencia de la expedición de la medida cautelar, al resultar acreditado el peligro en la demora. **DÉCIMO PRIMERO.-** En cuanto al **Daño Irreparable**, el tiempo de duración del presente proceso le privaría del único ingreso que era su trabajo perjudicando gravemente la subsistencia del recurrente, además de las cargas económicas que se han visto gravemente afectadas con el despido incausado del que ha sido objeto. Asimismo, teniendo en cuenta que las obligaciones laborales (remuneración) tienen un carácter alimentario y prioritario y que las mismas generan otros beneficios, como las prestaciones de salud, la no restitución de la relación contractual puede afectar los mismos, menoscabando su derecho fundamental al trabajo y a la dignidad, por lo que este requisito se ha acreditado. **DÉCIMO SEGUNDO.-** En cuanto a la **Razonabilidad**, por los fundamentos expuestos, habiendo acreditado la verosimilitud del derecho invocado, existiendo peligro en cuanto a la afectación al derecho fundamental al trabajo, el cual es carácter alimentario, y ante el peligro de tornarse inejecutable la pretensión principal, así como los daños que pudieran generarse al recurrente, corresponde concederse la medida cautelar especial de reposición provisional, por no existir que no existe otra medida preventiva aplicable conforme a la naturaleza de la pretensión principal (declaración de existencia de una relación laboral a plazo indeterminado y reposición); además que concurren los requisitos exigidos por ley. **DÉCIMO TERCERO.-** En cuanto a la **Contracautela**, la demandante ha ofrecido una de naturaleza personal, legalizado su firma ante el auxiliar jurisdiccional autorizado del Centro de Distribución General, por lo que cumpliendo este requisito debe procederse a dar inicio a la ejecución de la presente providencia cautelar. Asimismo, ha cumplido con señalar el **órgano de Auxilio judicial**. **DÉCIMO CUARTO.-** Asimismo, el Juez atendiendo a la naturaleza de la pretensión principal y a fin de lograr la eficacia de la decisión definitiva, dicta medida cautelar **en la**

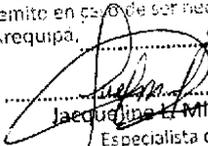
Jacqueline V. Miranda Panilla
Especialista de Causas
Nueva Ley Procesal de Trabajo
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA

³ MONTERO AROCA, Juan y FLORS MATÍES, José. Amparo constitucional y proceso civil. Editorial Bibliográfica Trilce, p. 426.

forma solicita o en la que considera más adecuada, siempre que, de lo expuesto y la prueba presentada por la demandante, aprecie: verosimilitud del derecho invocado, necesidad de la emisión de una decisión preventiva por constituir peligro en la demora del proceso o por cualquier otra razón justificable, razonabilidad de la medida para garantizar la eficacia de la pretensión, ello conforme lo dispuesto por el artículo 611º del Código antes acotado. Siendo así, resulta necesaria la emisión de una decisión preventiva y razonable a fin de conservar la relación laboral existente entre las partes en las mismas condiciones existentes, tal como se peticiona en la solicitud cautelar, con las mismas prerrogativas y derechos remunerativos del puesto que le corresponde, a fin de procurar la probable ejecución de la sentencia expedida por el Juzgado. Por lo que; **SE RESUELVE: DICTAR MEDIDA CAUTELAR ESPECIAL DE REPOSICIÓN PROVISIONAL**, a favor de **NILDA LUZ AYALA APAZA**, en consecuencia: **1. SE DISPONE** que la demandada reincorpore a la accionante en el puesto que ocupaba al momento del despido inmotivado, con las mismas prerrogativas y derechos remunerativos del puesto que le corresponde **HASTA LA CULMINACION DEFINITIVA DEL PROCESO PRINCIPAL**; salvo que el actor incurra en causas justas de despido; Por consiguiente **NOTIFÍQUESE a la demandada Empresa Michell & Cía S.A. con la presente medida cautelar, UNA VEZ SEA EJECUTADA LA MISMA**, debiendo la parte demandante proporcionar las copias de los actuados pertinentes, una vez le sean requeridas por este Despacho, **OFICIESE** con copias certificadas de la presente resolución, a efecto de su cumplimiento a la Empresa Michell & Cía S.A. quien bajo responsabilidad ejecutará dicha medida, debiendo comunicar dicho acto al juzgado dentro del **TERCER DÍA** de notificado con la presente. **Regístrese y Notifíquese.-**

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA

La Secretaría - Especialista Legal que suscribe la presente, emite las copias que anteceden y que van en número de que idéntica a las originales de su referencia, a las que me remito en caso de ser necesario. DDY FE. Arequipa, 05 de abril del 2017


Jacquiline H. Miranda Ranilla
Especialista de Causas
Nueva Ley Procesal de Trabajo

Anexo 6. Sentencia de vista Nro. 747 – 2016 – 1SLP



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA AREQUIPA -
Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE
PLAZA ESPAÑA S/N MERCADO AREQUIPA,
Secretaría de Sala: MARCON RODRIGUEZ Beatriz Angelica
(FAU20159961216)
Fecha: 16/11/2016 11:28:08, Razón: RESOLUCIÓN
JUDICIAL, D.Judicial: AREQUIPA / AREQUIPA, FIRMA DIGITAL

PODER JUDICIAL

1° Sala Laboral

EXPEDIENTE : 07090-2015-0-0401-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
RELATOR : MARTINEZ PAZ, ADRIAN PEDRO
DEMANDADO : MICHELL & CIA S.A.
DEMANDANTE : CHOQUE MAMANI MAMANI, CARMEN ROSA

SENTENCIA DE VISTA Nro. 747-2016-1SLP

Arequipa, once de noviembre
del dos mil dieciséis.

I. PARTE EXPOSITIVA

VISTOS: en audiencia pública; viene en grado de apelación con efecto suspensivo interpuesta por la parte demandada respecto a la sentencia número sesenta y cinco – dos mil dieciséis de fecha veintisiete de abril del dos mil dieciséis, corriente a folios mil cuatrocientos treinta y ocho y siguientes, concedida por resolución diez a folios mil cuatrocientos setenta.

II. PARTE CONSIDERATIVA

De los argumentos de la apelación

PRIMERO.- La apelación se sustenta en los siguientes argumentos: **a)** que se incurre en error en la sentencia al declarar la desnaturalización de los contratos argumentando que se contrataba a la actora para desempeñarse en otras secciones o puestos existentes en la empresa, implicando que la actora era contratada en realidad como un obrero de funciones generales en cualquier puesto y área de la empresa, lo que en el presente caso no se produjo, ya que la finalidad de la contratación era el cumplimiento de los contratos o pedidos de exportación y que se le podía variar el puesto para cumplir estos pedidos, pero siempre que se encuentre dentro de la línea de producción; **b)** que no se tuvo en cuenta que como lo indica el considerando 14 se le contrata para que desempeñe labores de operario de hilandería, obrero operario de devanadora, por lo que dichas funciones las podía realizar en otras secciones o puestos de la empresa como es la planta de hilandería; **c)** que es falso que se contrató a la actora para funciones generales que podía ser ejecutadas en cualquier sección de la empresa, por lo que se interpretó erróneamente el contenido de los documentos obrantes en el expediente; **d)** que la afirmación de que son una empresa exportadora, se ha acreditado con la Constancia



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**

emitida por la Dirección Regional de Industria Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales, así como la ficha Registro Único de Contribuyentes - RUC y el informe de contratos; e) que existe incongruencia procesal respecto de las causales de desnaturalización indicadas en el escrito de demanda y los hechos valorados y analizados en la audiencia de juzgamiento y plasmados en la sentencia apelada, al afirmar que ha quedado establecido que al no existir un control respecto a la diferencia de la producción nacional o extranjera; e) que no se valoró la documentación obrante en autos, ni se interpretó debidamente la norma puesto que cada contrato de trabajo tiene un período de duración para el cumplimiento de los contratos de exportación; f) que las resoluciones judiciales deben estar debidamente motivadas; y g) que, le causa agravio económico al desnaturalizar nuestros contratos y ordenarles reponer a una trabajadora con contrato culminado, vulnerando el debido proceso.

Finalidad del recurso de apelación

SEGUNDO.- El objeto del recurso de apelación consiste en que el Órgano Jurisdiccional Superior, a solicitud de parte o de tercero legitimado, examine la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, tal como dispone el artículo 364° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria. La competencia de la función jurisdiccional del juez superior, se halla delimitada por los siguientes principios: el *tantum devolutum quantum appellatum* (sólo puede ser revisado lo apelado), el de personalidad o comunidad del recurso y el de *non reformatio in peius* (prohibición de la reforma en peor).

De las normas jurídicas, doctrina y jurisprudencia aplicables al caso

TERCERO.- En el presente caso son aplicables las siguientes normas, doctrina y jurisprudencia:

3.1. Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497

Artículo 23.- Carga de la prueba

23.1 Nueva Ley Procesal del Trabajo.- "La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales".

23.2 Nueva Ley Procesal del Trabajo.- "Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario."

23.4 Nueva Ley Procesal del Trabajo.- "De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:
c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.".....

3.2. Decreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Artículo 4°.- *"En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...)"*.....

Artículo 77°.- *"Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:*

a) Si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;

b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;

c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.".....

Artículo 10°.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.....

Artículo 22°.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.....

Artículo 31°.- "El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez".....

Artículo 32°.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.....

Artículo 36°.- "El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que adeude el empleador. Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho. La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento".....

3.3. Ley N° 22342 Ley de Promoción de Exportacion es No Tradicionales



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**

Artículo 7.- “Considérase empresa industrial de exportación no tradicional, para los efectos del presente capítulo, a la que exporte directamente o por intermedio de terceros, el 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida.

Artículo 32.- Las empresas a que se refiere el artículo 7 del presente Decreto Ley, podrán contratar personal eventual, en el número que requieran, dentro del régimen establecido por Decreto Ley 18138, para atender operaciones de producción para exportación en las condiciones que se señalan a continuación:

a. La contratación dependerá de:

(1) Contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina.

(2) Programa de Producción de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación;

b. Los contratos se celebrarán para obra determinada en términos de la totalidad del programa y/o de sus labores parciales integrantes y podrán realizarse entre las partes cuantas veces sea necesario, observándose lo dispuesto en el presente artículo;

c. En cada contrato deberá especificarse la labor a efectuarse y el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine, y

d. El contrato deberá constar por escrito y será presentado a la autoridad administrativa de trabajo, para su aprobación dentro de sesenta (60) días, vencidos los cuales si no hubiere pronunciamiento, se tendrá por aprobado.”.....

Análisis de los argumentos de la apelación

CUARTO.- En cuanto a la pretensión de desnaturalización de los contratos de exportación de productos no tradicionales.-

4.1. Corre del escrito de demanda obrante a folios ciento veintiséis que la actora pretende: a) se declare la desnaturalización de los Contratos laborales sujetos al régimen de Exportación No Tradicional a contratos a plazo indeterminado de Régimen Laboral Privado, por incumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley N° 22342, por el período del seis de junio del dos mil nueve al treinta y uno de agosto del dos mil quince; b) se disponga y ordene su reposición al centro de trabajo por haber sufrido un despido incausado o inmotivado, al haber terminado su relación sin causa que los justifique; y c) el reconocimiento de los honorarios de su abogado (costos del proceso) en la suma de dos mil nuevos soles; alegando que viene prestando servicios para la demandada desde el seis de junio del dos mil nueve al treinta y uno de agosto de dos mil quince, siendo su último cargo desempeñado de Operador de devenadora, recibiendo como última remuneración el monto de mil trescientos treinta y cinco nuevos soles, habiendo celebrado contratos de trabajo a

plazo fijo bajo el Régimen de Exportación No Tradicional desde su fecha de ingreso, siendo que estos contratos no cumplen con los requisitos establecidos en la ley y eran renovados semanal y/o mensualmente según lo disponía la empresa, es decir que el tiempo de trabajo se hallaba condicionado al vencimiento del contrato suscrito, además alega que en los contratos celebrados no se consignó de forma expresa la causa determinante de la contratación, por lo que no cumplen con los requisitos señalados en la Ley N° 22342 artículo 32°, cuyo tenor dispone que la contratación dependerá de: **a) Contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina; b) Programa de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación, además incumple lo dispuesto en el inciso c) respecto a la labor a efectuarse y el contrato de exportación, orden de compra o documento que lo origine, no especificando la cantidad de productos a exportar, plazos de entrega y la necesidad de contratar temporalmente a un trabajador por el supuesto incremento de la producción, ni especifica la labor a efectuarse, cambiando la naturaleza específica de este requisito exigido por ley a una mención generalizada e imprecisa, no especificándose la función que realizará el contratado y dejando claro que se le puede reubicarlo en cualquier sección o puesto, por lo que se habría producido la desnaturalización de los suscritos, además señala que para realizar la contratación sujeta a un régimen especial la empresa debe exportar el cuarenta por ciento de su producción anual, así como el volumen y porcentaje de la producción destinada a la exportación y al mercado interno que debe ser proporcional a la cantidad de trabajadores estables y eventuales que la empresa necesita, señalando que desde su ingreso el año dos mil nueve hasta la actualidad, ha realizado una función de ejecución permanente, en forma continua, con respecto al despido señala que al habersele despedido incausadamente se le debe reponer.....**

4.2. Por su parte la empresa demandada contesta la demanda en su escrito de folios cuarenta y seis, alegando que el pedido de desnaturalización de contrato laboral sujeto al régimen de exportación no tradicional a uno sujeto a plazo indeterminado de régimen laboral privado, que carece fundamento legal, ya que cumplió con registrar debidamente los contratos, además de consignar la labor a realizar, por lo que los contratos sí cumplen los requisitos exigidos por la Ley N° 22342, siendo falso que la actora mantuvo un vínculo laboral permanente y continuo ya que los contratos tenían fecha de término cada uno independientemente, que la Ley no exige la consignación expresa de la causa determinante de la contratación, sino la especificación de la labor a efectuarse, del contrato de exportación, orden de compra o documento que lo

origine; en cuanto al despido indica que no existió sino que la actora dejó de laborar por vencimiento de su contrato de trabajo.-----

QUINTO.- La controversia principal radica más bien en establecer la naturaleza jurídica de la relación habida entre las partes, pues mientras la parte demandante sostiene que se trata de una relación laboral indeterminada, habiéndose desnaturalizado los contratos de exportación no tradicional celebrados con la empresa demandada, la parte pasiva sostiene que se trata de una relación laboral regulada por el régimen especial de exportación no tradicional; por lo que corresponde analizarse al efecto la normativa jurídica, así como los medios probatorios aportados al proceso, a efecto de dilucidar debidamente la controversia planteada.-----

SEXTO.- La demandada ha demostrado que es una empresa exportadora de productos no tradicionales, con la constancia emitida por la Dirección Regional de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales obrante de folios treinta y uno, por lo que resulta legítimo que ésta pueda contratar a trabajadores bajo el régimen laboral especial regulado por el Decreto Ley N° 22342.

SÉPTIMO.- Sin embargo, en este caso la demandante sostiene que se ha producido una desnaturalización de los contratos celebrados con su empleadora, por simulación fraudulenta; por lo que corresponde analizarse los contratos celebrados entre las partes; teniéndose además presente el análisis desarrollado por el Tribunal Constitucional acerca de los contratos de exportación no tradicional, cuando indica: *"Un contrato de trabajo sujeto a modalidad suscrito bajo el régimen laboral especial del Decreto Ley N° 22342 se considera desnaturaliza do cuando en él no se consigna en forma expresa la causa objetiva determinante de la contratación. En efecto en este régimen especial las causas objetivas determinantes de la contratación se encuentran previstas en el artículo 32 del Decreto ley 22342 cuyo texto dispone que la contratación dependerá de: (1) Contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina. (2) Programa de Producción de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación"*.-----

OCTAVO.------
8.1. Aplicando lo estipulado en el citado artículo 32° d e la Ley N° 22342, así como en los criterios jurisprudenciales que lo desarrollan verificamos que en los contratos de trabajo celebrados entre las partes en los períodos reconocidos en la recurrida, y

¹ Expediente 03842-2010-PA/TC F 4.

presentados en páginas mil cuatrocientos veinte, mil cuatrocientos seis, mil trescientos noventa y dos, mil trescientos setenta y cinco, mil trescientos sesenta, mil trescientos cuarenta y cinco, mil trescientos veinticinco, mil trescientos siete, mil doscientos noventa y seis, mil doscientos setenta y nueve, mil doscientos sesenta y dos, mil doscientos cuarenta y dos, mil doscientos veinticinco, mil doscientos ocho, mil ciento noventa y dos, mil ciento setenta, mil ciento cincuenta y tres, mil ciento veintiséis, mil ciento doce, mil noventa y tres, mil noventa y tres, mil sesenta y seis, mil cuarenta y cinco, mil veintitrés, mil dos, novecientos ochenta y siete, novecientos sesenta y uno, novecientos treinta y cuatro, novecientos dieciséis, ochocientos noventa y tres, ochocientos setenta y cinco, ochocientos cincuenta y nueve, ochocientos cuarenta y tres, ochocientos veintiocho, ochocientos siete, setecientos ochenta y seis, setecientos sesenta y cuatro, setecientos cuarenta y nueve, setecientos veintiuno, seiscientos noventa y tres, seiscientos setenta y dos, seiscientos treinta y cuatro, seiscientos cinco, quinientos sesenta y dos, quinientos setenta y siete, quinientos treinta y nueve, quinientos diecisiete, cuatrocientos noventa y ocho, cuatrocientos setenta y cinco, cuatrocientos cincuenta y seis, cuatrocientos veintiséis, cuatrocientos uno, trescientos ochenta, trescientos sesenta y uno, trescientos treinta y siete, trescientos diecinueve, doscientos noventa y nueve, doscientos ochenta y tres, doscientos cincuenta y nueve, doscientos cuarenta, doscientos dieciocho, ciento noventa y siete, ciento setenta, ciento cuarenta y dos, ciento veinte y setenta y siete, indican los contratos de exportación que motivan su celebración, detallando el "Programa de producción de exportación para satisfacer dichos contratos, orden de compra que originan la exportación".-----

8.2. Debe entenderse que el trabajador contratado para el régimen de exportación de productos no tradicionales, solo puede prestar sus servicios realizando actividades productivas que tenga como finalidad cumplir con los contratos, órdenes de compra o documentos que originen la exportación, esto es, los contratos de exportación señalados en el contrato de trabajo, más no los que no tienen como origen la exportación y están destinados a cumplir los requerimientos de contratos de clientes nacionales.-----

NOVENO.-----

9.1. Del escrito de contestación de demanda obrante de folios cuarenta y seis en punto III pronunciamiento sobre los fundamentos de la demanda, se desprende que la empresa demandada tiene producción destinada al consumo nacional e internacional.-----



9.2. Asimismo, de la Audiencia de Juzgamiento de fecha veinte de abril del dos mil dieciséis se verifica que el representante de la demandada argumentó que la actora se desempeñó como operaria hilandería que son labores complementarias a la producción, así como las labores de operaria devanadora, labores que desempeñó utilizando distintas máquinas, argumentando que podría desempeñar las labores de hilandería en cualquiera de los puestos de hilandería dentro de la sección y planta de hilandería; además que sólo existe una planta y que en la misma planta se producían los productos destinados a consumo nacional y extranjero, y que existían algunas boletas que se entregaban a los trabajadores que indicaban si la producción era para el consumo nacional o extranjero, no habiendo probado con ningún medio probatorio que la producción de productos destinados a abastecer el mercado nacional e internacional, se efectuará en áreas productivas diferentes y que la actora sólo haya atendido los pedidos que se especificaban en las boletas que correspondían a los requerimientos de compradores extranjeros; verificándose de autos que si bien no obran todos los contratos suscritos con la actora, ambas partes en la Audiencia de juzgamiento se han puesto de acuerdo en que la relación laboral sostenida con la actora fue ininterrumpida desde el seis de junio del dos mil hasta el treinta y uno de agosto del dos mil quince y que sólo existió un período de interrupción que abarca del primero de enero del dos mil trece al quince de abril del dos mil trece, asimismo de los Contratos de folios mil cuatrocientos veinte, mil cuatrocientos seis, mil trescientos noventa y dos, mil trescientos setenta y cinco, mil trescientos sesenta, mil trescientos cuarenta y cinco, mil trescientos veinticinco, mil trescientos siete, mil doscientos noventa y seis, mil doscientos setenta y nueve, mil doscientos sesenta y dos, mil doscientos cuarenta y dos, mil doscientos veinticinco, mil doscientos ocho, mil ciento noventa y dos, mil ciento setenta, mil ciento cincuenta y tres, mil ciento veintiséis, mil ciento doce, mil noventa y tres, mil noventa y tres, mil sesenta y seis, mil cuarenta y cinco, mil veintitrés, mil dos, novecientos ochenta y siete, que la actora suscribió estos contratos para desempeñarse como *Operaria Hilandería* desde el inicio de la relación laboral hasta el treinta y uno de agosto del dos mil once, a partir del primero de septiembre del dos mil once hasta el treinta y uno de agosto del dos mil quince suscribió contratos para desempeñarse como *Obrera Operaria Devanadora* como se verifica de los Contratos de folios novecientos sesenta y uno, novecientos treinta y cuatro, novecientos dieciséis, ochocientos noventa y tres, ochocientos setenta y cinco, ochocientos cincuenta y nueve, ochocientos cuarenta y tres, ochocientos veintiocho, ochocientos siete, setecientos ochenta y seis, setecientos sesenta y

cuatro, setecientos cuarenta y nueve, setecientos veintiuno, seiscientos noventa y tres, seiscientos setenta y dos, seiscientos treinta y cuatro, seiscientos cinco, quinientos sesenta y dos, quinientos setenta y siete, quinientos treinta y nueve, quinientos diecisiete, cuatrocientos noventa y ocho, cuatrocientos setenta y cinco, cuatrocientos cincuenta y seis, cuatrocientos veintiséis, cuatrocientos uno, trescientos ochenta, trescientos sesenta y uno, trescientos treinta y siete, trescientos diecinueve, doscientos noventa y nueve, doscientos ochenta y tres, doscientos cincuenta y nueve, doscientos cuarenta, doscientos dieciocho, ciento noventa y siete, ciento setenta, ciento cuarenta y dos, ciento veinte y setenta y siete.....

DÉCIMO.....

10.1. Por tanto es claro que la accionante prestó sus servicios no sólo para cumplir con los contratos de exportación especificados en sus contratos de trabajo, sino además para cumplir contratos nacionales, al maniobrar maquinaria además de prestar servicios de apoyo en forma indistinta en la producción nacional e internacional, con lo que se ha vulnerado la naturaleza de los contratos para obra determinada.....

10.2. Por otro lado la empresa demandada no ha acreditado que, en todo el tiempo que contrató a la demandante bajo el aludido régimen, exportó directamente el cuarenta por ciento del valor de su producción anual efectivamente vendida acatando, así, lo previsto en el artículo 7° del Decreto Ley N° 22342 con algún documento como los Estados de Pérdidas o Ganancias u otro documento contable que acredite tal hecho, por lo que si bien la parte demandada presentó en copias simples a folios treinta y tres la Estadística de Ventas Facturadas de los años dos mil nueve al julio del dos mil quince, este documento no se encuentra suscrito por el área contable de la empresa demandada o el Contador General de la Empresa como responsable de los estados financieros.....

UNDÉCIMO.- En cuanto a la labor realizada por la demandante se verifica de los contratos detallados en el considerando octavo, en todos estos contratos textualmente se precisa además que se desempeñará "en otras secciones o puestos existentes en la empresa", por tanto no se evidencia las funciones específicas a cumplir por la actora durante el periodo de su contratación, por lo que resultan perfecta y válidamente desnaturalizados los mencionados contratos de trabajo, en aplicación del indicado artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, así como de los siguientes principios del Derecho del Trabajo.....

DUODÉCIMO.....

12.1. Primacía de la realidad que, a decir de Américo Plá Rodríguez, "(...) significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos."² Principio que, aplicado al caso de autos, nos permite considerar que la ausencia de justificación de los contratos de trabajo de la actora bajo el régimen de exportación no tradicional evidencia tratarse de una relación laboral a plazo indeterminado.....

12.3. Período de Interrupción (del primero de enero del dos mil trece al quince de abril del dos mil trece); de los medios probatorios obrantes en el proceso, así como lo han reconocido las partes en la Audiencia se advierte que no existió continuidad en la relación laboral sostenida por la actora con la demandada del primero de enero al quince de abril del dos mil trece, pues hubo una interrupción laboral de tres meses y quince días por tanto un período largo y que razonablemente no podría considerarse como continuo desde el inicio de la relación laboral, por lo que a partir del dieciséis de abril del dos mil trece, debe considerarse un período independiente en la relación laboral; por lo que deben de considerarse dos períodos laborados por la actora que comprenden: **Primer período:** del seis de junio del dos mil nueve al treinta y uno de diciembre del dos mil doce, y **Segundo período:** del dieciséis de abril del dos mil trece hasta el treinta y uno de agosto del dos mil quince.

DÉCIMO TERCERO.- En consecuencia, los contratos de trabajo bajo el régimen de exportación no tradicional han sido celebrados con fraude a la ley, como lo prevé el artículo 77°, Inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ya citado y, consecuentemente, se han desnaturalizado, y en aplicación del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, así como del principio de primacía de la realidad por el cual *en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.*³ Se entiende que en la prestación de servicios de la demandante, remunerada y subordinada se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en este caso, del seis de junio del nueve al treinta y uno de diciembre del dos mil doce y del dieciséis de abril del dos mil trece al treinta y uno de agosto del dos mil quince; y en ese sentido corresponde confirmarse la sentencia impugnada por los fundamentos de la presente Sentencia de vista en

² Plá Rodríguez, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma – 3° edición actualizada. Buenos Aires 1998, página 313.

³ Plá Rodríguez, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma – 3° edición actualizada. Buenos Aires 1998, página 313.



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**

cuanto declara la desnaturalización de los contratos de trabajo, desestimándose los argumentos de la apelación.....

DÉCIMO CUARTO.- Sobre la pretensión de reposición

14.1. En el caso de autos la demandante solicita su reposición en su centro de trabajo como en el cargo de Obrera Operaria Devanadora al haber sido despedida sin expresión de causa justa y sin las formalidades de ley (despido incausado); sin embargo en la sentencia venida en grado la juzgadora ha establecido que entre las partes existió una relación laboral indeterminada sujeta al régimen privado, al haber desempeñado la actora labor como Operaria Obrera Devanadora de la demandada, por lo que es claro que la actora se encontraba sujeta a los alcances del régimen del Decreto Legislativo N°728, desde el seis de junio del dos mil trece al treinta y uno de diciembre del dos mil doce y del dieciséis de abril del dos mil trece al treinta de agosto del dos mil quince (como lo indica el fallo de la sentencia venida en grado).....

6.2. Al haber superado la demandante el periodo de prueba como se señaló anteriormente, ha adquirido protección contra el despido arbitrario, y en consecuencia, al tratarse de una relación laboral de carácter indeterminado, al haber sido despedida sin haber expresado causa la empleadora, se ha incurrido en despido incausado, tal como lo ha señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia número 976-2001-AA/TC caso Llanos Huayco, que su fundamento 15 b. señala: *“Se produce el denominado despido incausado cuando: se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”* ello en concordancia con los fundamentos 7 y 8 de la sentencia número 206-2005-PA/TC caso Baylón Flores de carácter vinculante, por lo que en consecuencia al haberse afectado el derecho constitucional al trabajo previsto en el artículo 22° de la Constitución del Estado, y en aplicación de lo previsto en el artículo 2° inciso 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497 que señala: *“Los Juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios...”*, por lo que en vía de proceso ordinario perfectamente puede tramitarse la pretensión de reposición cuanto ésta va acompañada de otras pretensiones, y no necesariamente el proceso abreviado; por lo



PODER JUDICIAL

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**

que en este sentido debe confirmarse la sentencia emitida, desestimándose los fundamentos de la apelación.....

III. PARTE RESOLUTIVA

Por estos fundamentos.....

CONFIRMARON la **Sentencia número sesenta y cinco – dos mil dieciséis** de fecha veintisiete de abril del dos mil dieciséis, corriente a folios mil cuatrocientos treinta y ocho a mil cuatrocientos cincuenta y tres en cuanto declara **FUNDADA** la demanda interpuesta respecto a la pretensión de Desnaturalización de Contratos de Exportación No Tradicional del seis de junio del dos mil nueve al treinta y uno de agosto del dos mil quince con un período de interrupción del primero de enero del dos mil trece al quince de abril del dos mil trece y la existencia de una relación laboral indeterminada a partir del primero de junio del dos mil nueve en adelante; y **ordena la reposición** de la actora en el puesto de trabajo de Operaria obrera devanadora que venía desempeñando a la fecha del despido o en una de similar naturaleza y categoría, con costas y costos; en los seguidos por **Carmen Rosa Choque Mamani Mamani** en contra de **Michell & Sociedad Anónima**, sobre **desnaturalización de contratos**; y los devolvieron al Juzgado de origen. Con el voto dejado y firmado por la Señorita Juez Superior Doctora Ayvar Roldán de conformidad con lo dispuesto por el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial Decreto Supremo N° 017-93-JUS. **Jueza Superior Ponente: Doctora Ayvar Roldán.**

SS.

Ayvar Roldán.

Zamalloa Campero.

Concha Garibay.

Anexo 7. Sentencia de vista Nro. 523-2019-1SLP



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA REGIONAL
Sistema de Notificaciones Electrónicas (SINOE)
PLAZA ESPAÑA S/N CERCADO AREQUIPA
Relator: SALINAS MEZA JIMMY ALEXANDER Servicio Digital - Poder
Judicial del Perú
Fecha: 17/07/2019 14:58:11 Razón: RESOLUCION JUDICIAL, D.Judic
AREQUIPA / AREQUIPA, FIRMA DIGITAL

1° Sala Laboral
EXPEDIENTE : 04023-2018-0-0401-JR-LA-07
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS
RELATOR : SALINAS MEZA JIMMY ALEXANDER
DEMANDADO : EMPRESA MICHELL & CIA. S.A.
DEMANDANTE : POMALEQUE PUMA, ELSA

SENTENCIA DE VISTA Nro. 523-2019-1SLP

Resolución Nro. 10 (TRES) 1SLP

Arequipa, dieciséis de marzo del dos mil diecinueve.

I. PARTE EXPOSITIVA

VISTOS; en audiencia pública; la apelación con efecto suspensivo interpuesta por la parte demandada, folios doscientos setenta y nueve a doscientos ochenta y cuatro, respecto a la Sentencia número ciento veintidós – dos mil diecinueve de fecha nueve de mayo de dos mil diecinueve, folios doscientos sesenta y seis a doscientos setenta y cuatro, apelación concedida a través de la Resolución número siete, folio doscientos ochenta y cinco, y;.....

II. PARTE CONSIDERATIVA

De los argumentos de la apelación

PRIMERO.- La apelación se sustenta en los siguientes argumentos: a) Del considerando 4.2. de la sentencia apelada, se verifica que es errónea e insuficiente en su motivación, ya que si bien es cierto que la especificación de la labor en el contrato es un requisito estipulado en el inciso "c" del artículo 32 del Decreto Ley N° 22342; la empresa ha logrado probar que este requisito si existe en los presentes contratos, como se aprecia y se le contrata como Op. Peinado y Op. Bolera BUMPS, lo que demuestra que si se ha cumplido con la especificación de la función a realizar, en el contrato se hace mención a la naturaleza y cargo de trabajo contratado; ya que en la empresa si están detalladas las funciones, además los operarios son instruidos y entrenados en sus funciones, con capacitaciones e inducciones, precisamente porque se trata de funciones amplias del cargo que no podrían estar contenidas en el

1



contratado por sentido común; además de tener en cuenta que la ley es clara, ya que se exige señalar funciones mas no describirlas, lo que incluso se encuentra expuesto en los contratos del periodo diciembre de dos mil dieciséis al treinta y uno de agosto de dos mil dieciocho; por ende, la redacción sobre la labor de la demandante es específica. **b)** Se ha señalado erróneamente que la demandante ha realizado funciones distintas para las que fe contratada, esto es falso ya que como se desprende de la audiencia de juzgamiento, de los contratos de trabajo celebrados con la demandante y de los perfiles de puesto las labores de la demandante si se señalaron en cada uno de los contratos que se celebraron, por ende ha quedado probado que sus labores son únicas y específicas, mas no diversas; hecho que evidentemente no es tomado en cuenta por el A quo, y sin embargo si toma en cuenta lo afirmado por la demandante que ha laborado en puestos distintos. **c)** Así, la sentencia, causa un agravio económico al desnaturalizar los contratos y ordenar que se reconozca una relación laboral a plazo indeterminado con un trabajador que fue contratado como personal obrero complementario; además de un daño de carácter administrativo y de producción de la empresa, al obligárseles que se tome obreros complementarios y hagan una labor contraviniendo la naturaleza que se requiere.-.-.

Finalidad del recurso de apelación

SEGUNDO.- El objeto del recurso de apelación consiste en que el Órgano Jurisdiccional Superior, a solicitud de parte o de tercero legitimado, examine la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente, tal como dispone el artículo 364° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria. La competencia de la función jurisdiccional del juez superior, se halla delimitada por los siguientes principios: sólo puede ser revisado lo apelado, el de personalidad o comunidad del recurso y el de prohibición de la reforma en peor.-.-.-.-.-.

Antecedentes del proceso

TERCERO.------

3.1. Aparece del contenido de la demanda de folios dieciocho a veintitrés, que la recurrente pretende: **a)** Se declare la desnaturalización de contrato laboral de naturaleza específica para fines de exportación; por las causales de fraude en la contratación, por no señalar funciones específicas ni describir labores, por no realizar trabajos complementarios de exportación, sino de naturaleza permanente para stock



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**

indeterminado, cabe señalar que en el régimen privado común es de aplicación lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR ya citado, que establece la **presunción legal** por la que se debe considerar que en toda **prestación personal de servicios remunerados y subordinados**, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.....

6.2. Asimismo, con arreglo al literal d) del artículo 77° del dispositivo legal señalado, los contratos de trabajo modales se desnaturalizan y se consideran como de duración indeterminada *“Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.”*.....

6.3. Por otro lado, es necesario hacer referencia al **Principio de Primacía de la Realidad** o de Veracidad, que según la **Casación Laboral número 17818-2013 Junín** *“...constituye un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado, que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de realización de la persona y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado; delimita que el juez en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, pues el contrato de trabajo constituye un contrato real que se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación.”*.....

SÉTIMO.....

7.1. Así tenemos que un extremo de la pretensión está referido a la desnaturalización de los contratos laborales sujetos al régimen de exportación no tradicional, a uno sujeto a plazo indeterminado del régimen laboral privado, por no cumplir con las formalidades establecidas en la ley para dicho tipo de contratos y por no cumplir con consignar los requisitos de la norma específica en dichos contratos.....

7.2. Como vimos, el artículo 32° del Decreto Ley N° 2234 2, establece que las empresas industriales de exportación no tradicional, pueden ~~contratar~~ personal eventual en el número que requieran, para atender ~~operaciones de producción~~, para exportación bajo ciertas condiciones de las que dependerá la contratación, como son:
a. Un contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina. b. Un programa de producción de exportación para satisfacer el contrato, orden



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**

de compra o documento que origina la exportación.

7.3. Asimismo se establece como condición que los contratos se celebrarán para obra determinada **en términos de la totalidad del programa y/o de sus labores parciales integrantes** y podrán realizarse entre las partes cuantas veces sea necesario; siendo que en cada contrato **deberá especificarse la labor a efectuarse y el contrato de exportación; orden de compra o documento que la origine.**.....

7.4. Realizando una interpretación de los artículos citados del Decreto Ley N° 22342, y específicamente de las disposiciones del artículo 32º, *se puede establecer que la contratación eventual del personal, está supeditada necesaria y únicamente a la actividad de exportación, por ello se requiere que exista un contrato de exportación, orden de compra o documentos que la originan y un programa de producción de exportación; y asimismo se establece que los contratos se celebrarán para obra determinada en términos de la totalidad del programa y/o de sus labores parciales integrantes, además que en cada contrato deberá especificarse la labor a efectuarse y el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine.*.....

7.5. Esto significa que **el trabajador eventual, para tener tal condición, sólo puede prestar sus servicios realizando actividades respecto de los contratos, órdenes de compra o documentos que originen la exportación,** esto es, para el cumplimiento de los contratos de exportación señalados en el contrato de trabajo, mas no de los que no tienen como origen la exportación.

OCTAVO......

8.1. Del decurso procesal ha quedado determinado que lo consignado en los contratos correspondiente a la causa objetiva, se encuentra dentro de los márgenes de formalidad que exige la norma, así se advierte que se ha precisado los cargo para los cuales ha sido contratada la demandante, siendo que el extremo consignado *“para que desempeñe labores (...), y supletoriamente o en otras secciones o puestos existentes en la Empresa cuando las necesidades del servicio así lo requieran para cumplir con los contratos de exportación referidos”*, debe entenderse como una manifestación del **ius variandi** que ostenta el empleador circunscrito a la contratación con fines de cumplir con los programas y/o contrataciones de exportación que había asumido la demandada; máxime, si en contrataciones posteriores se ha detallado las funciones que debía desempeñar la demandante en el ejercicio del cargo para el que fue contratado



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE

8.2. Ahora bien, es preciso considerar que la causalidad de estos contratos de trabajo responde directamente a abastecer de productos al mercado internacional, como se puede verificar de la razón social de las empresas solicitantes; por lo que se entiende que la prestación de servicios de la recurrente, fue requerida para dar cumplimiento a los pedidos derivados de contrataciones que la demandada concertó. En ese orden de ideas, de los contratos obrantes en autos es posible advertir un listado taxativo de los compromisos contractuales de exportación adquiridos por la demandada, lo que a decir de esta habría justificado la labor de la accionante; sin embargo, ello, no se encuentra acreditado documentalmente en autos, por lo que no es posible tener certeza que en efecto los servicios de esta, habrían estado orientados para coberturar exclusivamente la demanda del mercado de exportación y no así la producción nacional; considerando que en la previsión de puestos, folios cincuenta y cinco a sesenta y cuatro, **no existe diferenciación alguna respecto al tipo de mercado**, lo que denota que la **estructura orgánica de la empresa requiere indistintamente los mismos perfiles**, como ha quedado acreditado con el escrito de contestación de demanda, en el que se señala con el ofrecimiento y mérito probatorio de los perfiles de puesto de Op. Bolera Bumps y Op. Gilles, folio ochenta y ocho, que "(...) las labores de la demandante (...) **formaba parte de un circuito productivo** (...)"; así como lo referido por el apoderado de la demandada en la audiencia de juzgamiento de fecha dos de mayo de dos mil diecinueve, ante la interrogante de cómo se controla al trabajador establece y contratado "(...) las labores del trabajador contratado bajo la Ley 22342, son designadas con la producción del extranjero y se crea los programas de producción, planeando las labores mensuales (...)" (minuto 10:28); asimismo, en cuanto a cómo sabe el trabajador si su labor es dirigida al mercado extranjero "(...) ellos tienen pantallas, donde están las guías y el control es con la pantalla(...)" (minuto 10:59); de otro lado la demandante ha referido "(...) El supervisor de turno, entrega una OP, en donde indica **si el material va para exportación o stock** (...), actualmente si se sabe para dónde estaba destinado el material, **pero anteriormente no** (...)" (minuto 18:26); circunstancia que hubiera encontrado solución en la previsión de un sistema de control adecuado para determinar que los trabajadores sujetos a contratos con fines de exportación efectivamente realizaban sus funciones para destinar su **producción al mercado extranjero**, lo que no se ha probado en el presente, particularidad que hace exigible la presentación de los contratos; más aún,



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**

si en estos se ha consignado en forma genérica que se han celebrado contrataciones con sus clientes que sobrepasan el 50%, mas, no ha sido detallado, el porcentaje de cada uno de ellos respecto de la producción general, lo que denota una ausencia de un indicativo diferenciador respecto de la producción nacional; conllevando a afirmar por tanto que la prestación de labores de la recurrente, más allá de lo expuesto en los contratos y que no ha sido certificado, se materializó al margen de los controles que aseguren que estuvo estrictamente relacionado con la producción para exportación, lo que implica que la accionante podía ser ubicada indistintamente en cualquier área y maniobrando maquinaria de producción interna al sólo establecerse formalmente en su contratación pedidos de exportación; no pasando desapercibido que no se ha acreditado documentalmente que la actora por el tramo inicial, diecisiete de agosto al treinta y uno de agosto de dos mil once hubiera estado formalmente contratada; por lo que resultan perfecta y válidamente desnaturalizados los mencionados contratos de trabajo.....

8.3. Asimismo, la Corte Suprema en la **Casación Laboral N° 228-2006-Lima**, ha señalado como énfasis en los requisitos para la validez de la contratación laboral bajo el régimen de exportación no tradicional y por ende la desnaturalización "(...) *Décimo: Que, así por la naturaleza del controvertido y dentro del marco del principio de primacía de la realidad que se constituye en un elemento impuesto por la naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado para estimar que la decisión de las instancias se encuentra debidamente justificada, correspondía entre otros puntos relevantes examinar: 1) el número de trabajadores de la emplazada, contratados bajo el régimen del artículo treinta y dos del Decreto Ley número veintidós mil trescientos cuarenta y dos; 2) el volumen y porcentaje de su producción que dedican a la exportación y al mercado interno; 3) el número de trabajadores de la emplazada sujeto al régimen laboral común de la actividad privada; y 4) las variaciones en las contrataciones de trabajadores dentro del régimen del Decreto Ley número veintidós mil trescientos cuarenta y dos; sin embargo el Juez al fijar los extremos ~~de la litis~~ en la audiencia única de fojas quinientos setenta y nueve se ha circunscrito esencialmente a **resumir la peticiones y defensas propuestas por las partes, sin tener en cuenta que la fijación de los puntos controvertidos tiene una especial repercusión sobre el desarrollo del proceso, pues en función de ellos es que se orienta la actividad probatoria que permitirá luego al Juez***



PODER JUDICIAL

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE**

examinar con propiedad el fondo del asunto, (...)” (Resaltado nuestro); por lo que, la orientación de la actividad probatoria además debe alcanzar a valorarse el número de trabajadores con que cuenta la empresa para satisfacer su demanda productora – exportadora y que se encuentra acreditada la exportación de cuanto menos ~~el 40%~~ del valor de la producción anual efectivamente vendida.....

8.4. Consecuentemente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, es claro que lo producido por la demandante, al no existir parámetros de distinción en la producción, no sólo coberturó ~~los contratos de exportación especificados en sus contratos de trabajo~~, sino además para el suministro del mercado nacional; lo que no ha sido desbaratado por la demandada, quien sólo ha confirmado que la operatividad de la producción era conjunta; y atendiendo además al periodo laborado por la accionante, como es *desde el diecisiete de agosto de dos mil once en adelante*; es válido concluir en aplicación ~~del artículo 77° literal d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR~~, ya citado, que los aludidos ~~contratos de trabajo bajo el régimen de exportación no tradicional han sido celebrados simulando la existencia de un contrato temporal~~ cuando en la realidad la relación laboral es permanente; por lo que se han desnaturalizado dichos contratos pasando a constituir verdaderos contratos de trabajo a plazo indeterminado, en aplicación del indicado artículo 4° de dicho Decreto Supremo, correspondiendo confirmar este extremo de ~~la sentencia venida en grado~~.-

III. PARTE RESOLUTIVA

Fundamentos por los cuales; **CONFIRMARON** la Sentencia número ciento veintidós – dos mil diecinueve, de fecha nueve de mayo de dos mil diecinueve, obrante a folios doscientos sesenta y seis a doscientos setenta y cuatro, que resuelve ~~declarar FUNDADA~~ la demanda; en cuanto declara la desnaturalización de los contratos de exportación no tradicional desde el *diecisiete de agosto de dos mil once en adelante*; y en lo demás que contiene. En los seguidos por **Elsa Pomaleque Puma** en contra de **Empresa Michell & CIA S.A.** sobre **desnaturalización de contratos**; y los devolvieron al Juzgado de origen. **Jueza Superior Ponente: Concha Garibay.**

SS.

Flores Cáceres.

Concha Garibay.

Paredes Lozada.



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

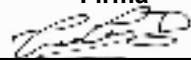
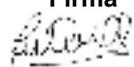
Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CUADROS DÍAZ CHRISTIAN ALEJANDRO y QUISPE VARGAS CARLOS ENRIQUE, estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de Derecho de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Desnaturalización de Contratos de Exportación no Tradicionales y Reposiciones en la empresa Industrial Michell & Compañía S.A., Arequipa 2020", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima 15 de mayo del 2021

Apellidos y Nombres del Autor CUADROS DÍAZ CHRISTIAN ALEJANDRO	
DNI: 71504335	Firma 
ORCID: 0000-0002-3903-7447	
Apellidos y Nombres del Autor QUISPE VARGAS CARLOS ENRIQUE	
DNI: 47028769	Firma 
ORCID: 0000-0002-8862-6264	