

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Académico Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

“LA DESNATURALIZACIÓN DE LA MODALIDAD FORMATIVA LABORAL EN EL
APRENDIZAJE CON PREDOMINIO EN EL CENTRO DE FORMACIÓN
PROFESIONAL, CONLLEVA A LA LABORALIZACIÓN DE LOS
PRACTICANTES PREPROFESIONALES DE LA
UNJBG.TACNA, 2012 - 2014”

TESIS

Presentada por:

Bach. Katherine Milagros Vargas Vargas

Para optar el Título Profesional de:

ABOGADO

TACNA - PERÚ

2015

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Académico Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

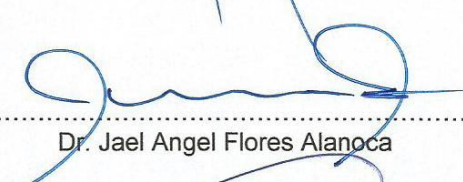
**“LA DESNATURALIZACIÓN DE LA MODALIDAD FORMATIVA LABORAL EN
EL APRENDIZAJE CON PREDOMINIO EN EL CENTRO DE FORMACIÓN
PROFESIONAL, CONLLEVA A LA LABORALIZACIÓN DE LOS
PRACTICANTES PREPROFESIONALES DE LA UNJBG.
TACNA, 2012-2014”**

Tesis sustentada y aprobada el 5 de mayo del 2015; estando el jurado calificador integrado por:

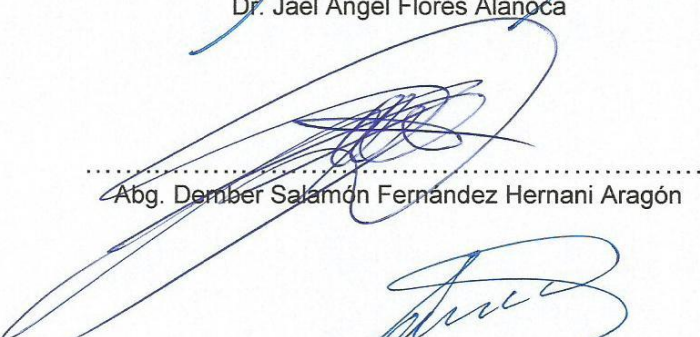
PRESIDENTE:


.....
Abg. Luis Alberto Valdivia Salazar

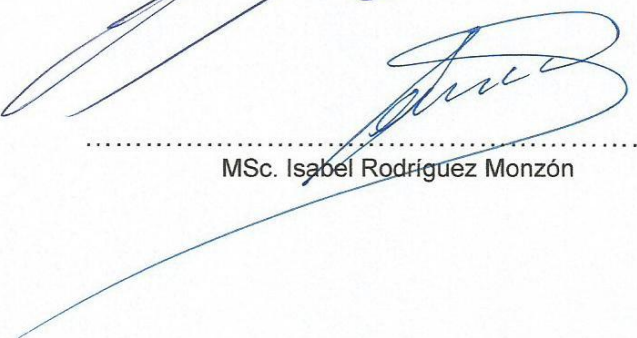
SECRETARIO:


.....
Dr. Jael Angel Flores Alanoca

MIEMBRO :


.....
Abg. Dember Salamón Fernández Hernani Aragón

ASESOR :


.....
MSc. Isabel Rodríguez Monzón

AGRADECIMIENTOS

A mis profesores que son como mis amigos, quienes no tuvieron reparo en compartir sus conocimientos y experiencias durante los seis de estudios en la carrera de Derecho y Cs. Políticas.

A mi asesora: Mrg. Isabel Rodríguez Monzón, por su invaluable apoyo y conocimiento destinado a la realización del presente trabajo de investigación.

A mis queridos compañeros de carpeta, con quienes fortalecí vínculos de amistad sincera y competitividad de calidad.

DEDICATORIA

*A mi amada familia Dora, Oswaldo y
Andréé, gracias por su paciencia,
amor y apoyo incondicional. La
presente investigación es producto
de un esfuerzo inspirado en ustedes.*

*A Danny, por tu fortaleza, amor y
sobre todo por tu amistad.*

*A mis amigos, que son como mis
hermanos, por su apoyo constante y
considerables aportaciones.*

ÍNDICE DE CONTENIDO

Agradecimiento	ii
Dedicatoria	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	01

CAPÍTULO I: Planteamiento del problema

1.1. Descripción del problema	03
1.2. Formulación del problema	05
1.3. Objetivo general	07
1.4. Hipótesis	09
1.5. Justificación de la investigación	11

CAPÍTULO II: Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación	13
2.2. Bases Teóricas	14

2.2.1. Derecho del Trabajo	14
2.2.1.1. Nacimiento del derecho del trabajo.....	14
2.2.1.2. Naturaleza jurídica del Contrato del Trabajo.....	19
2.2.1.3. Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	26
2.2.2 La Empresa	39
2.2.2.1. La Noción de empresa.....	39
2.2.2.2. Tipología: sector público y privado.....	50
2.2.3. Modalidades formativas laborales	52
2.2.3.1. Naturaleza jurídica de las modalidades formativas laborales.	60
2.2.3.2. Objetivos de la ley de modalidades formativas laborales	62
2.2.3.3. Tipos de modalidades formativas laborales	64
2.2.3.4. Obligaciones sustanciales	74
2.2.3.5. Obligaciones formales	78
2.2.4. Supuestos específicos de desnaturalización	80
2.2.4.1. Inexistencia de convenio debidamente suscrito.....	81
2.2.4.2. Falta de capacitación en la ocupación específica y/o desarrollo de actividades ajenas a la de los estudios técnico o profesionales establecidos en el convenio.....	83
2.2.4.3. Continuación de la relación formativa vencido el plazo convencional o legal.....	86
2.2.4.4. Capacitación en una ocupación a personas con vinculación laboral.....	89

2.2.4.5. Presentación de documentación falsa ante el ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE).....	95
2.2.4.6. La simulación o fraude.....	93
2.2.4.7. Exceso del límite porcentual.....	101
2.2.5. Efectos de la Desnaturalización de la Modalidades Formativas...	102
2.2.6. Desnaturalización, fraude y simulación: nociones generales.....	103
2.2.7. La desnaturalización y el principio de primacía de la realidad.....	106
2.2.8. El rol de la universidad en las prácticas preprofesionales.....	113
2.3. Marco conceptual.....	116
2.4. Marco Jurídico.....	124
2.4.1. La ley de modalidades formativas laborales.....	124
2.4.2. Principios reguladores de las modalidades formativas laborales..	129

CAPÍTULO III: Material y método

3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	138
3.2. Población y muestra.....	138
3.2.1. Población.....	138
3.2.2. Tamaño de la muestra.....	138
3.2.3. Tipo de muestreo.....	139
3.4. Identificación y clasificación de las variables.....	140
3.4.1. Variable independiente.....	141

3.4.2. Variable dependiente	141
3.5. Técnicas y procedimientos de recolección de datos	143
3.5.1. Técnicas de recolección de datos	143
3.5.2. Procedimientos de recolección de datos	144
 CAPÍTULO IV: Resultados	 146
 Discusión.....	 169
Conclusiones	171
Recomendaciones	174
Bibliografía.....	176

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Población	139
TABLA 2: Estudiantes con la modalidad formativa laboral en el aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional	147
TABLA 3: Conocimiento de la ley 28518 por parte de los estudiantes de la EAP de Derecho y Cs Políticas.....	149
TABLA 4: Existencia de convenio entre el practicante preprofesional, la UNJBG y la empresa donde se realizaron la prácticas.....	151

TABLA 5: Tiempo en el que suscribió del convenio entre la empresa y la UNJBG.....	153
TABLA 6: Estudiantes que recibieron subvenciones durante la realización de práctica preprofesionales.....	155
TABLA 7: Estudiantes que recibieron asesoría directa de la UNJBG.....	157
TABLA 8: El puesto de prácticas preprofesionales en la empresa y su relación con el Derecho.....	159
TABLA 9: Estudiantes que recibieron un pago extra por sus labores.....	161
TABLA 10: Estudiantes que continuaron haciendo labores que correspondían a las prácticas preprofesionales en las empresas luego de haberlas culminado.....	163
TABLA 11: estudiantes que tenían una relación laboral con las empresas antes de hacer sus prácticas preprofesionales	165
TABLA 12: Horas diarias promedio laboradas por los estudiantes durante sus prácticas preprofesionales	167

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: Porcentaje de personas con capacitación laboral	14
FIGURA 2: Comparación entre contrato de trabajo y un convenio de modalidad formativa laboral	54
FIGURA 3: Jornadas según modalidad	75
FIGURA 4: Principio de primacía de la realidad	113
FIGURA 5: Variables y su operacionalización	141
FIGURA 6: Estudiantes con la modalidad formativa laboral en el aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional	148
FIGURA 7: Conocimiento de la ley 28518 por parte de los estudiantes de la EAP de Derecho y Cs Políticas.....	150
FIGURA 8: Existencia de convenio entre el practicante preprofesional, la UNJBG y la empresa donde se realizaron la prácticas.....	152
FIGURA 9: Tiempo en el que suscribió del convenio entre la empresa y la UNJBG.....	154
FIGURA 10: Estudiantes que recibieron subvenciones durante la realización de práctica preprofesionales.....	156
FIGURA 11: Estudiantes que recibieron asesoría directa de la UNJBG.....	158

FIGURA 12: El puesto de prácticas preprofesionales en la empresa y su relación con el Derecho.....	160
FIGURA 13: Estudiantes que recibieron un pago extra por sus labores.....	162
FIGURA 14: Estudiantes que continuaron haciendo labores que correspondían a las prácticas preprofesionales en las empresas luego de haberlas culminado.....	164
FIGURA 15: estudiantes que tenían una relación laboral con las empresas antes de hacer sus prácticas preprofesionales	166
FIGURA 16: Horas diarias promedio laboradas por los estudiantes durante sus prácticas preprofesionales	168

RESUMEN

La desnaturalización de la modalidad formativa laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional es uno de los principales problemas que afectan la etapa de prácticas pre profesionales, evitando que el estudiante desarrolle todas sus capacidades antes de convertirse en profesional.

En la presente investigación se ha demostrado la existencia de la desnaturalización de esta modalidad formativa en los estudiantes de la carrera profesional de Derecho y Cs. Políticas de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. El principal incumplimiento es la falta de convenios entre las empresas y la universidad así como, más grave aún, la falta de un rol activo por parte de los Centros de Formación Profesional.

ABSTRACT

The denaturalization of the formative labor modality in the learning with predominance in the center of vocational training is one of the principal problems that affect the stage of practices pre professional, preventing the student from developing all his capacities before turning into professional. In the present investigation there has been demonstrated the existence of the denaturalization of this formative modality in the professional career of Law and Cs. Policies of the National University Jorge Basadre Grohmann. The principal breach is the lack of agreements between the companies and the university as well as, more seriously still, the main failure is the lack of agreements between enterprises and universities and, worse still, the lack of an active role by the Vocational Training Centers.

INTRODUCCIÓN

En el Perú, las prácticas preprofesionales son requisito previo para obtener un grado académico y el deseado Título Profesional. Lamentablemente en muchos casos esta etapa de aprendizaje no es aprovechada por los estudiantes y excesivamente aprovecha por las empresas, como consecuencia de la desnaturalización de esta relación de naturaleza formativa. En el siguiente trabajo se aprecia la investigación realizada respecto a la desnaturalización de las prácticas preprofesionales realizadas por los estudiantes de la EAP de Derecho y Cs. Políticas de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

En el Primer Capítulo, el lector podrá encontrar los lineamientos que dieron origen a la investigación, como son el planteamiento del problema, objetivos e hipótesis.

En el Segundo Capítulo, se desarrolló la teoría necesaria para poder respaldar la investigación referente a la desnaturalización de la modalidad formativa laboral en el aprendizaje con predominio en el centro de

formación profesional. Así mismo, se analizó las normas que regulan esta etapa de formación del estudiante.

En el Tercer Capítulo, se detalla la metodología que se ha seguido para la investigación, la misma que ha permitido obtener los resultados presentados en siguiente capítulo.

Finalmente, en el Cuarto Capítulo, se exponen los resultados obtenidos por la investigación, los mismos que se son expresados en cuadros. En este capítulo, también se ha desarrollado las conclusiones y consecuentemente las recomendaciones.

Por todo lo expuesto, la investigación que tiene en sus manos, servirá de base para comprender mejor la problemática de la laboralización de la formación laboral, además de cómo el objetivo de la capacitación se ha visto parcialmente sustituido por la necesidad de utilizar las modalidades formativas como instrumentos para crear empleo precario; y finalmente poder dilucidar alternativas de solución en provecho de los estudiantes del país.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

Durante mis últimos años de estudios en la carrera de Derecho y Ciencias Políticas y durante mi calidad de practicante preprofesional, he podido ser testigo de múltiples casos de desnaturalización de prácticas preprofesionales, todo ello como producto del incumplimiento por parte de los Centros de Formación Profesional como responsables de planificar y desarrollar los programas formativos, así como de evaluar y supervisar las actividades formativas; lo que conlleva a que no se produzca la capacitación en la ocupación específica señalada en el convenio, es decir se utiliza las actividades del beneficiario en actividades ajenas a la formación recibida en el Centro de Formación Profesional.

Por un lado; se aprecia que un alto índice de las prácticas preprofesionales realizadas se llevan a cabo sin observancia de la formación profesional como un deber y derecho, devaluando el carácter

formativo y convirtiendo la modalidad formativa en empleos precarios (mano de obra barata) para la mayoría de las empresas, vislumbrando que la formación profesional no es el objetivo principal de las empresas peruanas.

Y por otro lado, una de las causas de esta tarea es la insuficiente o casi nula participación de los Centros de Formación Profesional, bajo el firme entendido que esta situación se optimizaría con la asunción de un rol más activo de su parte. Lo antes señalado no solo se basa en que se entienda que los Centros de Formación Profesional son partes activas dentro de la relación jurídica entre el estudiante y la empresa, sino también porque sus intereses dentro de dicha relación no contemplan el afán productivo presente en las empresas, sino que estas tienen como único interés el asegurar y acreditar que la formación del estudiante se lleve en las condiciones más óptimas y sin menoscabo de sus derechos (THEMIS, s.f).

En tal razón, en la presente investigación se observa que las Modalidades Formativas Laborales, sirven como mecanismo para elevar la tasa de informalidad existente y como pretexto para la evasión en el pago de los derechos laborales y sociales, como gestión rentable en las empresas.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1. Problema General.

¿La desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, conlleva a la laboralización de los Practicantes Preprofesionales de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014?

1.2.2. Problemas Específicos.

1. ¿Existe desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la indebida suscripción de los convenios de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014?
2. ¿Existe desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la falta de capacitación de la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades establecidos en los convenios

suscritos de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014?

3. ¿Existe desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional por la continuación, sin convenio vigente, de las prácticas preprofesionales de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014?
4. ¿Existe desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la inclusión como beneficiario a un trabajador para realizar la misma actividad, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014?
5. ¿Existe desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional por la simulación en los convenios de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014?

1.3. OBJETIVOS.

1.3.1. Objetivo General.

Determinar si la desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, conlleva a la laboralización de los Practicantes Preprofesionales de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014.

1.3.2. Objetivos Específicos.

1. Determinar la existencia de desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la indebida suscripción de los convenios de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014.
2. Determinar la existencia de desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la falta de capacitación de la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades establecidos

en los convenios suscritos de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014.

3. Determinar la existencia de desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la continuación, sin convenio vigente, de las prácticas preprofesionales de los practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014.
4. Determinar la existencia de desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la inclusión como beneficiario a un trabajador para realizar la misma actividad, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014.
5. Determinar la existencia de desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la simulación en los convenios de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014.

1.4. HIPÓTESIS.

1.4.1. Hipótesis Principal.

La desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, conlleva a la laboralización de los Practicantes Preprofesionales de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014.

1.4.2. Hipótesis Especificas

1. Existe desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la indebida suscripción de los convenios de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014.
2. Existe desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la falta de capacitación de la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades establecidos en los convenios suscritos de

los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014.

- 3.** Existe desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral con Predominio en el Centro de Formación Profesional por la continuación, sin convenio vigente, de las prácticas preprofesionales de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014.
- 4.** Existe desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la inclusión como beneficiario a un trabajador para realizar la misma actividad, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014.
- 5.** Existe desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral con Predominio en el Centro de Formación Profesional por la simulación en los convenios de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El desarrollo de la presente investigación se fundamenta en que; si continúa la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional (prácticas preprofesionales) sin una adecuada orientación al beneficiario, sin permitir aplicar sus conocimientos teóricos y prácticos mediante un plan de capacitación en situaciones reales y además con el incumplimiento de la ley por parte de las empresas, finalmente surgirá un deterioro paulatino en el desarrollo profesional y consecuentemente, la laboralización de la relación formativa.

Señalan que el actual esquema normativo de formación laboral, ha generado una comprensible sorpresa por parte de los actores labores, pues su contenido tiene innegables repercusiones que podrían ser consideradas como acciones orientadas a “laboralizar” la formación laboral, haciendo más oneroso para las empresas incorporar a jóvenes a sus organizaciones para recibir capacitación y, por ende, afectar el cumplimiento de los objetivos de la formación profesional (DOLORIER TORRES & VARGAS LLAURY, s.f)

Por consiguiente una investigación como la presente, está orientada a determinar la verdadera realidad de la formación laboral, mejorar la calidad y las condiciones del aprendizaje que reciben los estudiantes de la E.A.P. de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann y buscar que las universidades tomen un papel protagónico en la vida de los estudiantes.

CAPÍTULO II

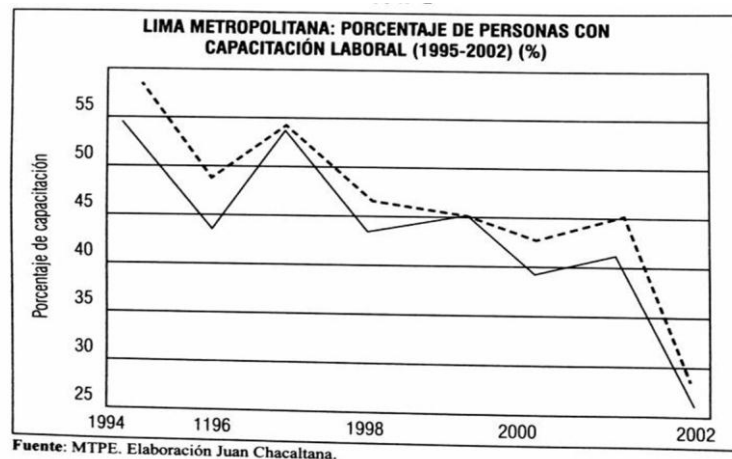
MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

Al respecto, debemos destacar los datos estadísticos reflejados en un estudio realizado por TOYAMA MIYASUKU (2011):

“Los jóvenes tienen cada vez una mayor participación en el mercado de trabajo (cerca del 29%) pero con menores posibilidades de laborar en planillas. Pese a ello, nuestro país presenta uno de los índices más bajos de inversión en formación profesional y competitividad laboral en la región. Inclusive, en materia de prácticas y formación juvenil, los índices denotan una detracción de estos mecanismos (entre febrero de 2004 y marzo de 2005 hubo una reducción del 10% en el número de convenios presentados en el Ministerio de Trabajo)”. Grafico N° 01.

Figura 1



2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Derecho del Trabajo.

2.2.1.1. Nacimiento del Derecho del Trabajo.

La evolución histórica del derecho del trabajo, se remonta a tiempos antiguos en los cuales aún no existía el derecho del trabajo como disciplina jurídica autónoma, ya que como se sabe, nuestra rama del derecho es de reciente data, a pesar que desde la antigüedad, ha existido el trabajo como tal y la explotación obrera era más evidente y desenfrenada; sin embargo ni el trabajo ni el trabajador eran considerados como tales, al extremo que en los estados o lugares que lo regulaban, lo

hacían como parte del derecho civil. En consecuencia, no puede prescindirse de los antecedentes más remotos del contrato de trabajo.

Asimismo, ZABALETA MENDEZ (2008), señala que históricamente el contrato de trabajo, surge como reacción de los obreros, ante las condiciones precarias en que se desenvolvía la relación de trabajo, las que se traducían en abusos frecuentes en desmedro aún de su propia dignidad. No obstante, como figura jurídica formal, el contrato de trabajo, es contemporáneo, puesto que, inicialmente el trato jurídico que se daba a la prestación de los servicios laborales, se alejaba totalmente de los esquemas jurídicos en que el contrato de trabajo se encuadra en la actualidad en que prevalecen las ideas modernas de libertad humana e independencia de los trabajadores. Así las cosas, puede afirmarse, que en todos los tiempos hubo trabajo dependiente.

El contrato de trabajo entonces, desde sus orígenes ha buscado la protección y amparo del trabajador estimándolo como la parte débil de la relación, quiere decir esto que el contrato de trabajo no nace por generación espontánea, sino más bien como una reacción contra el pasado histórico y determinado por una serie de situaciones diversas, sentando la premisa de que el trabajador, aun cuando es racionalmente

libre, no se manifiesta, por propio impulso a la hora del acuerdo, sino que lo hace acuciado por su permanente estado de necesidad económica.

Por su parte, NEVES MUJICA (2007), manifiesta que en el siglo XIX los códigos civiles se encargaban del tema de la prestación de servicios, inspirados fundamentalmente en el Código de Napoleón, regulando los llamados contratos de obra, arrendamiento de obras y servicios y locación de obras y servicios; dentro de las que se comprendían las dos formas de prestación de servicios del derecho romano, que fue retomado por el derecho francés en el siglo XIX, existían sólo dos figuras contractuales para regular la prestación de servicios por cuenta ajena. En la primera de ellas (*locatio conductio operarum/arrendamiento de servicios*), el deudor de trabajo pone su actividad a disposición del acreedor, quien a cambio de poder dirigirla le paga una retribución, a la que aquél tiene derecho aun cuando no se llegue al resultado perseguido por éste. En la segunda (*locatio conductio operis/arrendamiento de obra*), el deudor de trabajo ofrece un resultado, para cuyo logro conserva la conducción de su actividad, a cambio del cual percibe una retribución, que sólo puede exigir si aquél llega a hacerse efectivo.

Señala además, que el punto de discrepancia franco-alemana se encuentra en el concepto de resultado. Para la tesis francesa es la labor idónea para arribar al fin último perseguido por el acreedor de trabajo: por ejemplo, la diligencia profesional esperable de un abogado que asume el patrocinio de una persona en un proceso, pero no la obtención de una sentencia favorable a su cliente. Y, por eso, considera que puede ser objeto del contrato. Para la tesis alemana, en cambio, el resultado es aquel fin último al que aludimos antes y, por tanto, ajeno al contrato. Lo que es materia de éste, entonces, es la actividad del deudor de trabajo, que se plasma en la labor idónea que hemos mencionado.

Ahora bien, todos los tipos contractuales mencionados han formado parte del Derecho Civil. Por este motivo se han sometido a sus valores de igualdad y libertad de los contratantes, que les han permitido establecer los derechos y obligaciones que les corresponden. El problema se presentó cuando se aplicaron dichos valores a relaciones en las cuales la disparidad era manifiesta, como la existente entre los sujetos que ofrecían su actividad subordinada y quienes la dirigían. La cuestión no fue tan grave en los tiempos del derecho romano e incluso en las primeras décadas de aplicación del Código Civil francés de 1804, porque la

población que realizaba un trabajo por cuenta ajena y libre era reducida, respecto de quienes se encontraban bajo la esclavitud o la servidumbre.

Pero con la Revolución Industrial la situación se modificó radicalmente. Las grandes unidades productivas sustituyeron a las pequeñas, aglutinando a muchos trabajadores. La utilización del contrato de arrendamiento de servicios empezó a masificarse. Allí se puso en evidencia que la inserción de esa figura en el Derecho Civil, conducía a la regulación de la relación laboral individual por la voluntad unilateral del acreedor de trabajo y, por tanto, al establecimiento de condiciones deplorables, en cuestión de duración de la jornada de trabajo, monto de la remuneración, seguridad e higiene en el trabajo, entre otras. Hacía falta, pues, sustraer ese tipo contractual del Derecho Civil y construir un ordenamiento inspirado en valores distintos, que reconociera el contexto de celebración del acuerdo y tutelara al contratante débil. Así el contrato de arrendamiento de servicios se transformó en contrato de trabajo y surgió el Derecho del Trabajo para regular todas las relaciones derivadas de aquél.

2.2.1.2. Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo.

En cuanto al origen del Contrato, ZABALETA MENDEZ (2008), precisa que en el ámbito laboral, ante la evidente desigualdad económica en que se ubican las partes de la relación, no puede imperar el principio de la autonomía de la voluntad, porque ello, permitiría al patrono aprovecharse de las necesidades del trabajador y someterlo a condiciones totalmente desventajosas. Ante tal realidad, es necesaria y lógica la intervención del estado en la fijación de las condiciones mínimas en que debe desenvolverse la relación de trabajo y obviamente su observancia debe imponerse a las partes, de tal manera, que es necesario que las normas del derecho del trabajo, tengan categoría de normas de derecho público y, así poder cumplir la misión protectora que le ha caracterizado desde sus orígenes.

Tal misión protectora es natural y necesaria, a efecto de proteger al trabajador desde el punto de vista físico y de salubridad y en su propia dignidad; y desde ningún punto de vista son atendibles los intentos del sector económico, en cuanto a lograr la flexibilización o desregulación del derecho del trabajo, con la excusa, que los límites impuestos por la ley afectan al propio trabajador, porque le vedan la posibilidad de mejorar sus

ingresos y beneficios; ya que de concretarse sus intenciones prácticamente significaría la legalización de la explotación, vejámenes y atropellos a la dignidad del trabajador; y además porque de ser cierta tal excusa, con o sin garantías mínimas las condiciones laborales del trabajador serían las adecuadas, pero la realidad demuestra lo contrario.

Con respecto a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, han existido dos tendencias principales. Por un lado, una de ellas, estima que el contrato de trabajo es una institución nueva, que no tiene relación alguna con los esquemas jurídicos o reglas antiguas, puesto que, por el dinamismo social y económico, es necesario que se vaya adaptando a nuevas reglas más acordes a las transformaciones sociales y económicas.

Contrariamente, la otra tendencia, tiene una orientación conservadora y, estima que el contrato de trabajo, debe mantenerse sin modificación alguna, dentro de los esquemas antiguos y, por ende debe permanecer como institución del derecho civil, razón por la cual se le ha denominado escuela civilista.

Dentro de la escuela civilista, puede decirse, que han prevalecido cinco teorías, siendo las siguientes:

a) *Teoría del Arrendamiento.*

Según esta teoría en materia laboral se configura un contrato de arrendamiento, mediante el cual se arrienda la fuerza de trabajo de una persona; es decir, que conforme esta posición, la fuerza de trabajo es considerada como una cosa susceptible de arrendar, la que se utiliza por un tercero, quien inclusive puede disponer de la misma como de la energía de un animal o una máquina. El sustento principal de esta teoría fue el derecho romano, en el que existía el contrato de locación de servicios y, por ello fue que prevaleció por mucho tiempo.

Las principales críticas a esta teoría se basan en dos argumentos: por un lado, se objeta que mientras que en el arrendamiento la cosa arrendada puede separarse del arrendador, en el contrato de trabajo, esto no es posible, ya que lo que se separa del trabajador es el efecto de su esfuerzo y no el esfuerzo mismo; y por otro lado, que al finalizar el contrato de arrendamiento la cosa arrendada regresa a su dueño o titular, por el contrario, en el trabajo, una vez producido el esfuerzo, su producto o

resultado, jamás puede regresar al trabajador, ya que el beneficiario de éste es otra persona –patrono-.

b) Teoría de la Compraventa

Sus principales defensores fueron Paul Bureau y Carnelutti. Para esta tesis, el trabajo es una mercancía y como tal es susceptible de enajenación, a través del contrato de compraventa, por lo cual definían el contrato de trabajo, como aquel por el cual una persona –patrono- compra a otra –trabajador- su esfuerzo muscular o intelectual que aquel aprovecha en su beneficio, a cambio de un precio previamente determinado.

Pretendiendo justificar su posición ante las reacciones contrarias, Carnelutti inútilmente compara la fuerza de trabajo con la energía eléctrica y decía que las dos podían ser objeto de compraventa, pero no de arrendamiento, ya que el producto o resultado ya fue aprovechado o disfrutado por el comprador, argumenta además, que el objeto del contrato no es la fuente de la fuerza de trabajo, sino el producto de esta, que ya no vuelve a entrar.

Se le ha criticado a esta teoría, aduciendo que el trabajador no cede su fuerza de trabajo, ya que lo que pone a disposición del patrono es cierto rendimiento útil, que bien puede o no utilizarse. El trabajador no contrata la energía que despliega, sino que el resultado de esa energía, o sea, su trabajo.

c) *Teoría de la Sociedad*

Para esta corriente, entre trabajador y patrono se establece una relación jurídica que se asemeja al contrato de sociedad. Ya que los dos sujetos de la relación hacen aportaciones –el trabajador su actividad personal y el patrono su capital- con el fin de obtener utilidades que deben distribuirse a prorrata en relación con la parte de cada uno en la producción.

Las críticas en torno a esta teoría, se centran en que en la sociedad no existe subordinación específica, sin la cual no hay contrato de trabajo; y además, porque en la sociedad a diferencia del contrato de trabajo, el trabajador participa tanto de beneficios como de pérdidas.

No obstante esta teoría, ha tenido la utilidad, de haber propiciado el inicio de la teoría de la participación de los trabajadores en las utilidades,

situación que tampoco ha sido estimada suficiente para asimilar el contrato de trabajo al de sociedad.

d) Teoría del Mandato

Para esta teoría, cuando el trabajador en algunas relaciones con terceros, actúa por el patrono, obviamente existe representación de hecho o aparente, situación que se fortalece si se toma en cuenta la responsabilidad que adquiere el patrono por la actividad de los trabajadores a su servicio.

Planiol y Ripert, han sido los principales opositores a esta teoría, aduciendo que el mandato permite que una persona ejecute actos jurídicos por cuenta o en representación de otra; por el contrario, el trabajo realizado por el trabajador, no lo hace en representación de nadie, ya que aun cuando el trabajador por la naturaleza de sus atribuciones representa al patrono en sus relaciones con terceros, la idea de representación no es esencial, como si es en el contrato de mandato. Por otro lado, también se ha criticado que conforme a la ley civil el mandato puede ser gratuito y oneroso, mientras que el contrato de trabajo jamás puede ser gratuito, ya que contrariamente todo trabajo debe ser

remunerado. Además en el mandato el mandatario conserva su independencia y libertad de acción, en cambio en el contrato de trabajo, hay subordinación del trabajador al patrono.

e) *Teoría del Contrato Mixto*

Esta posición, es defendida por Mario Deveali, quien formula una posición ecléctica, entre la teoría del mandato y la del arrendamiento -locación de servicios-, sosteniendo que el contrato de trabajo, constituye un esquema nuevo que absorbe aquellos casos de locación y mandato que tienen determinadas características y que justifican una reglamentación especial. La crítica que a esta posición se le ha hecho es que “Realmente los contratos mixtos son innominados; y en el caso especial del de trabajo, si es de locación, no será de mandato; y si es de mandato, dejará de ser de locación. Y si el supuesto planteado participa de ambos contratos, esa misma participación, y sus caracteres propios, lo hacen un contrato autónomo, fuera de los clásicos del derecho civil.”

Acorde a lo señalado, compartimos la tendencia que estima que contrato de trabajo, es una institución nueva, sui generis, que en nada se relaciona con las antiguas reglas, puesto que debe adaptarse a los cambios

sociales y económicos necesarios en el desarrollo de la sociedad, lo que exige esquemas jurídicos acordes a tal desarrollo.

2.2.1.3. Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo.

Según nuestro artículo 4 LPCL, “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. De este modo, el trabajador comprometerá sus servicios personales de manera voluntaria y dentro del ámbito de dirección de un empresario, a cambio de una remuneración.

Con estas pautas, analicemos cada uno de los requisitos que integran el concepto de la relación jurídico laboral amparada por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

a) Prestación Personal

En referencia a este elemento NEVES MUJICA (2007, Pág. 24) precisa que la actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, es la específica de un trabajador determinado. De aquí deriva, en primer lugar, que el trabajador es siempre una persona natural, a diferencia del empleador, en que puede desempeñarse como tal una persona natural

(como en el hogar o los pequeños negocios) o jurídica, adoptando cualquier forma asociativa, lucrativa o no. También distingue al trabajador de los deudores de trabajo en los contratos de locación de servicios y de obra, llamados locador y contratista, respectivamente, que pueden ser personas naturales o jurídicas: por ejemplo, un bufete profesional o una empresa constructora.

Y deriva, además, que esa persona concreta debe ejecutar la prestación comprometida, sin asistirse por dependientes a su cargo, ni - menos aún- transferirla en todo o en parte a un tercero. Así lo establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR) con fecha de publicación 27.03.97, en adelante LPCL, en su artículo 5, que sólo admite por excepción, reservada a ciertos supuestos, la colaboración de familiares directos dependientes. De este modo, la tarea asignada por el empleador la cumple el trabajador solo o con los colaboradores o asistentes que aquél le designe. La relación se desnaturaliza si el trabajador puede contratar por su cuenta a sujetos que lo apoyen o lo reemplacen en su obligación.

Aquí encontramos nuevamente diferencias cruciales con los contratos de locación de servicios y de obra. En el primero, la prestación del deudor es,

en principio, personal, pero el locador puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos, en ciertas condiciones (artículo 1766 del Código Civil). La prestación personal del deudor de trabajo no es, pues, esencial en este contrato. Lo mismo ocurre y aún más radicalmente en el contrato de obra. En éste, el contratista puede subcontratar la realización de la obra, parcial o íntegramente, en este último caso con autorización del comitente (artículo 1772 del Código Civil).

De lo expuesto se desprende que si el trabajador se incapacita para el cumplimiento de su actividad, de manera temporal o definitiva, o fallece, la relación laboral se suspende o se extingue, según los casos (artículos 12 y 16 de la LPCL). En esas hipótesis u otras en las que la prestación del trabajador cesa, como, por ejemplo, durante el descanso vacacional, quien fuera contratado para sustituirlo (contrato de suplencia según el artículo 61 de la LPCL), tendrá una relación laboral nueva y distinta.

En cambio, la situación del empleador es diferente. Si es persona natural, las reglas son similares a las expuestas. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral prevé la extinción del vínculo laboral por fallecimiento del empleador, cuando es persona natural (artículo 16 de la

LPCL). Y luego, en el artículo siguiente, se pone en el supuesto de que se trate de un negocio y los herederos decidan liquidarlo. En tal caso, la relación laboral se extiende hasta la verificación de ese objetivo. Pero no se plantea la posibilidad de que esos herederos decidan que el negocio prosiga indefinidamente, o que no sea un negocio sino el hogar familiar, en el que subsistan personas adultas, o que no estemos ante un fallecimiento sino ante un traspaso del negocio entre vivos. En estos casos, en virtud del principio de continuidad de la relación laboral, ésta debe prorrogarse.

En esta misma dirección va la solución que debe darse al supuesto de que el empleador sea una persona jurídica: si se disuelve y liquida ésta, las relaciones laborales se extinguen, previo procedimiento administrativo (inciso c) del artículo 46 de la LPCL; pero si se transfiere a otros propietarios o se fusiona con otra empresa -por incorporación o por absorción, que son las modalidades previstas en el artículo 344 de la Ley General de Sociedades- o se escinde en dos o más unidades, en atención al mismo principio mencionado, los vínculos laborales prosiguen.

b) Subordinación.

Para la Real Academia Española, significa: sujeción a la orden, mando o dominio de uno, por lo que se dice “subordinación de a persona sujeta a otra o dependiente a ella”. Para ello, FLORES POLO (2002) precisa que en el Derecho de Trabajo, La subordinación o dependencia del empleado al empleador o empresario, constituye una de las notas más características y esenciales del contrato de trabajo, y que configura la relación laboral como condición característica del contrato de trabajo, no está mencionada expresamente por la ley. Es la jurisprudencia la que ha venido construyendo en el Perú la Teoría General sobre el contrato de trabajo y sus elementos constitutivos:

Por otro lado en el Art. 9 del D.L. N° 728, LPCL establece: “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, en el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad

de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

Por su parte NEVES MUJICA (2004, Pág. 23), en lo que se refiere al contenido del poder de dirección, según la doctrina éste le permite al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. De modo similar define la subordinación. El empleador puede, pues, impartir instrucciones, tanto de forma genérica, mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto; verificar si se cumplen adecuadamente o no; y, en caso de constatar su inobservancia imputable al trabajador, sancionarlo por ello.

Al desempeñar su poder de dirección el empleador debe moverse dentro de determinados marcos, fuera de los cuales incurre en ejercicio irregular de su derecho. El trabajador le ha puesto a disposición su actividad, no su propia persona, razón por la cual las atribuciones del empleador deben ceñirse a la utilización de dicha actividad, dentro de los límites del ordenamiento laboral, sin afectar los derechos fundamentales del trabajador.

El primer tipo de límite se refiere a la labor para cuya ejecución se ha celebrado el contrato de trabajo, así como al tiempo y al lugar en que debe prestarse. El trabajador no está al servicio del empleador para cumplir cualquier actividad, durante todo el día y todos los días y en el sitio que a éste le parezca. Si se ha convenido una labor a desempeñar de modo genérico, por ejemplo, limpieza, el empleador podría hacer cambios dentro de ella (de limpieza de talleres a almacenes) o con otras tareas equivalentes en categoría; pero si se ha pactado de modo específico, por ejemplo, jardinería, ya no cabría el traslado a otra. El tiempo y el lugar de trabajo, salvo que se hubieran acordado expresamente, admiten modificaciones razonables por el empleador.

Esto significa que el poder del empleador de dirigir y el deber del trabajador de acatar, se restringen a los factores señalados. Sin embargo, no cesan todas las obligaciones de un sujeto frente al otro, cuando la relación laboral se interrumpe. Por ejemplo, el trabajador no podría ni siquiera en estos períodos proceder de una manera que lesionara la reanudación de la relación laboral, como ocurriría si durante sus vacaciones realizara por su cuenta la misma actividad que cumple en la empresa, atrayéndose a la clientela de ésta (competencia desleal), o fuera de la jornada y del centro de trabajo ocasionara deliberadamente

daños materiales al automóvil del gerente de la empresa, en represalia por una sanción impuesta por éste (hecho derivado de la relación laboral). En ambos casos incurriría en faltas de conducta.

El segundo tipo de límite comprende los derechos fundamentales del trabajador, que el empleador está obligado a respetar. Las órdenes impartidas no pueden vulnerar el derecho del trabajador a la vida, a la salud, a la dignidad, a la libertad, etc. De este modo, sería manifiestamente arbitrario exigirle al trabajador la realización de una tarea que ponga en peligro su integridad física o moral, como operar sofisticados equipos eléctricos a quien no cuenta con la preparación o los implementos para hacerlo. Pero también lo sería no otorgarle ninguna labor, lo que provoca humillación y descalificación. En este último caso se faltaría al derecho que tiene el trabajador a la ocupación efectiva. El problema principal que se presenta cuando el empleador ejerce irregularmente su poder de dirección, es el de determinar la actitud que puede asumir el trabajador: cumplir la orden y después reclamar ante un organismo jurisdiccional, o resistirse a ejecutarla.

La cuestión es controvertida en la doctrina, porque entran en juego valores diversos. Creemos que debe admitirse el derecho de resistencia

del trabajador frente a las órdenes arbitrarias del empleador, siempre que éstas afecten los derechos fundamentales del primero; y, en los demás casos, el cumplimiento y eventual impugnación posterior. Sin perjuicio de ello, la Ley N° 28608 Ley General de Inspección del Trabajo con fecha de publicación 22.07.97, faculta a los inspectores para: “Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores” [inciso 6) del numeral 5 del artículo5], medida que se encuentra precisada por el artículo 21 del reglamento correspondiente.

Para concluir, queremos resaltar que la subordinación conlleva un poder jurídico. Por tratarse de un poder, su ejercicio no es obligatorio para quien lo detenta. El empleador puede decidir si lo ejerce o no y en qué grado, según las necesidades de la empresa y la diversidad de trabajadores. Por ejemplo, los trabajadores menos calificados o de una sección neurálgica podrían estar sometidos a un control mayor.

Pero además ese poder es jurídico. Interesa para configurarlo, la ubicación de una de las partes de la relación laboral frente a la otra, no la situación socioeconómica ni la preparación técnica de aquéllas. Así, el

trabajador está subordinado porque le cede al empleador la atribución de organizar y encaminar su prestación, al margen de que necesite o no de la remuneración que percibe para subsistir o de su nivel de calificación. Estos dos últimos conceptos, conocidos como dependencia económica y dirección técnica, respectivamente, suelen acompañar a la subordinación, incluso constituyen fundamentos de la intervención protectora del Estado en las relaciones laborales, pero no son elementos esenciales del contrato de trabajo. A lo más, pueden servir como indicios de la existencia de éste en supuestos oscuros.

c) Remuneración

En cuando a la remuneración, en el Art. 24 de la Constitución de 1993 dice que: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleados”.

Ante ello, NEVES MUJICA (2004, Pág.34), señala que, nuestro ordenamiento laboral considera como tal al íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición (artículo 6 de la LPCL). De esta definición, nos interesa resaltar dos aspectos: el carácter contraprestativo y los bienes en que se materializa.

La remuneración tiene carácter contraprestativo, pero no se agota en éste. En otras palabras, es el pago que corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad. Recordemos que el riesgo del trabajo lo asume el empleador, de modo que depende de éste utilizar o no y cuánto y cómo esa actividad, pues tiene el poder para hacerlo. Pero es más que contraprestación, ya que la inactividad temporal del trabajador originada en ciertas causas, no conlleva la suspensión de la remuneración. Este es el caso, por ejemplo, del descanso vacacional o de la licencia por enfermedad, en que opera lo que la doctrina y nuestra legislación llama una suspensión imperfecta de la relación laboral, en la que la interrupción de la prestación de trabajo no acarrea la de pago (artículo 11 de la LPCP).

Asimismo, la mayor remuneración que se otorga en ciertas situaciones, como las fiestas patrias o navideñas, conocida como gratificación, tampoco tiene una explicación contraprestativa. La retribución que se percibe en estos supuestos se fundamenta en valores superiores, como la defensa de la vida y de la salud del trabajador, y configura el denominado salario social.

El pago puede hacerse en dinero o en especie. El precepto citado no establece pautas acerca de esto, por ejemplo, la proporción que debe hacerse efectiva en dinero o el tipo de bienes en que puede realizarse el pago. Pero sí señala que la remuneración es de libre disposición, razón por la cual concluimos que el bien predominante debe ser el dinero y tratándose de otros objetos, se aceptan si sirven para el consumo del trabajador o éste puede venderlos sin dificultad en el mercado, a un precio equivalente a la suma adeudada.

Estos criterios fluyen del Convenio Internacional del Trabajo 95 -no ratificado por el Perú y, por tanto, con valor de Recomendación entre nosotros- según el cual el pago debe hacerse fundamentalmente en dinero, a través de moneda de curso legal, aunque puede admitirse en cheque u otra modalidad (como el depósito en cuenta bancaria), y sólo

parcialmente en especie, con bienes apropiados al uso personal del trabajador y su familia, a los que se les atribuya un valor justo y razonable, y que no consistan en bebidas espirituosas o drogas nocivas. La Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias promulgada el 08.07.2003, permite a las partes de la relación laboral pactar en forma individual o colectiva que hasta el 20% de la remuneración se suministre en alimentos.

La unidad de cálculo de la remuneración está constituida, comúnmente, en función del tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador, medido en días y horas. Pero a veces se pacta -parcialmente- en función del rendimiento del trabajador: piezas producidas, ventas efectuadas. Este es el caso de los destajeros y los comisionistas. Lo que ellos prometen, como cualquier trabajador, es su actividad y no un resultado, sino que el exceso sobre un monto básico se les paga en relación a éste. El riesgo del trabajo sigue siendo asumido por el empleador.

Por último, se resalta que la remuneración es indispensable para la existencia de un vínculo laboral, es la debida y no la efectiva. En otras palabras, si de la configuración de la relación fluye que el deudor de

trabajo tiene derecho a percibirla, aun cuando no la obtenga en los hechos, se satisface este requisito.

2.2.2. La Empresa.

2.2.2.1. *La Noción de Empresa*

La palabra empresa tiene su raíz etimológica en el latín “prehendere”, que significa "emprender una actividad que implica trabajo o que presenta dificultades". Por tanto, en una primera aproximación podríamos considerar el empresario como un emprendedor, aceptación vigente en la actualidad, aunque parcial e incompleta.

El Diccionario de la Lengua Española, en la segunda acepción de esta palabra define a la empresa como “Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos”.

Para HUNDSKOPF E. (2000), “La empresa como instituto jurídico no existe en sentido puro, ya que no se trata de una creación propia del derecho, sino que es un concepto surgido de la actividad económica del hombre, que el derecho se vio precisado a reconocer”.

.Es este postulado el que lo lleva a afirmar que la empresa es una organización de capital y trabajo cuyo fin es la producción de bienes y la prestación de servicios en la que el empresario es el que asume el riesgo y la dirección de la explotación económica. En ese mismo sentido, MONTOYA MANFREDI, MONTOYA ALBERTO, & MONTOYA ALBERTI (2004, Pág. 74), definen a la empresa como “la organización de los factores de la producción, capital y trabajo”

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española(2005, Pág. 603), , empresa puede significar “actividad; actividad humana como acción ardua y dificultosa que valerosamente comienza o, más sencillamente: “intento o designio de hacer una cosa”. También puede definir sea la empresa desde el punto de vista económico jurídico como una organización independiente, que distribuye bienes y servicios para un mercado, tratando de obtener con ello un máximo de beneficio”.

Otro concepto según SANCHEZ CASTAÑEDA (2006, Pág. 94), afirma que “la empresa es una unidad de producción y distribución, bajo distintas formas, tiene por objeto proporcionar los bienes y servicios necesarios al

hombre para satisfacer sus necesidades, mediante la combinación de tres elementos principales: el capital o patrimonio, el trabajo y la gestión”.

La empresa aparece como una comunidad en la que el capital y el trabajo asumen un papel igualmente importante, sin necesidad de hablar de supremacía del uno respecto del otro. Ello determina la existencia de un concepto social sobre la misma. Sin embargo, además del capital, el trabajo y la gestión, la tecnología ocupa un factor importante dentro de las empresas. Siendo justamente los avances e innovaciones tecnológicos los que históricamente han creado tensiones entre el capital y el trabajo.

El concepto de empresa es tan amplio que cualquier definición puede ser insuficiente, por eso, “para los fines de este trabajo”, se entiende como empresa cualquier esfuerzo mínimo organizado dirigido a la producción, comercialización y oferta de bienes y/o servicios.

A pesar de ser un tema de gran importancia para el derecho del trabajo, el concepto de empresa ha sido poco estudiado y siguiendo a (SANCHEZ CASTAÑEDA, 2006) el enfoque puede variar según el punto de vista desde el cual se aborde, ya sea desde un punto de vista ideológico (A), económico (B) o jurídico (C).

A. *La empresa como noción ideológica*

La noción de empresa tiene una carga ideológica intrínseca cambiante de acuerdo al momento histórico en que se intente definir, pero sin duda es producto de la Revolución Industrial y del desarrollo del mundo moderno, que ha transitado del auge del sector industrial al sector de los vicios.

Desde una perspectiva eminentemente ideológica, su naturaleza basada en la propiedad no puede ser vista más que como capitalista; pero también, puede ser vista como una comunidad laboral que reúne a un empresario y trabajadores que buscan un mismo fin.

De acuerdo con el concepto de empresa de ACKOFF (1992, Pág. 44 y 55), este tiene tres variantes. La empresa como máquina (a); la empresa como organismo (b), y la empresa como organización (c).

a. *La empresa como máquina*

En la Revolución Industrial las empresas eran organizaciones consideradas como máquinas que debían servir a sus creadores o dueños, dándoles una retribución sobre su inversión en tiempo y dinero.

Así, la principal función de éstas era producir utilidades. En estas empresas, los empleados o trabajadores eran considerados máquinas o partes de éstas, totalmente reemplazables. Sus objetivos personales no tenían importancia para sus patrones. El empleo conllevaba una aceptación tácita del derecho del patrón para tratarlos como máquinas, aunado a las tareas sencillas y repetitivas que eran pensadas para ser ejecutadas por máquinas.

En esta concepción de empresa, el propietario ejercía un poder virtualmente ilimitado sobre sus empleados: podía contratarlos, despedirlos, castigarlos o recompensarlos a su libre arbitrio. La amenaza de despido era una constante real y continua sobre sus empleados, así como su cesantía. Los trabajadores poseían habilidades escasas y podían ser reemplazados fácilmente; el nivel de educación de los trabajadores ordinarios era bajo y sus aspiraciones muy modestas.

El creciente descontento de los trabajadores aumentó al ritmo de la prosperidad de las empresas. Con esto, los cimientos de la concepción mecánica de la empresa se debilitaron. El crecimiento del sindicalismo y las instituciones de bienestar y la economía social redujeron la posibilidad de cesantía que amenazaba a la fuerza laboral. También el incremento de

la mecanización requería obreros más especializados. Mientras más preparación adquirían, más difícil y costoso resultaba reemplazarlos. La promulgación de leyes que prohibían la explotación de niños en las fábricas hizo posible el aumento en los niveles de educación, y con esto, la clase trabajadora se hizo cada vez más renuente a aceptar un ambiente laboral mecánico. Con todo lo anterior, el original concepto mecanicista de la empresa no pudo resistir tantos cambios.

b. La empresa como organismo

Este concepto surge gradualmente después de la Primera Guerra Mundial, atribuyéndole vida y propósitos propios los cuales eran la supervivencia y el crecimiento. Las utilidades fueron consideradas como algo necesario pero no como la razón de su existencia. La administración era considerada como cerebro de la empresa y los empleados como sus órganos y ya que los órganos no pueden ser reemplazados tan fácilmente como las partes de una máquina, las empresas se empezaron a preocupar por su salud y seguridad; las condiciones de trabajo se convirtieron en materia de negociación entre el sindicato y las administraciones.

Así se hizo evidente, el modo en el que los empleados se sienten respecto de su trabajo, tiene un efecto directo sobre la cantidad y calidad del mismo, es decir, la producción decrece cuando el trabajo es poco satisfactorio.

c. La empresa como organización

Una organización es un sistema con algún propósito que forma parte de uno o más sistemas con algún propósito, en el cual algunas de sus partes, las personas por ejemplo, tienen sus propios propósitos. La primera de estas propiedades hace inaceptable el concepto de la empresa como una máquina; la segunda niega que se encuentre desligada del medio ambiente, la tercera implica, que no puede existir una analogía entre una empresa y un organismo. Estas inferencias negativas de las tres propiedades de una organización abren el camino para hablar de las propiedades positivas y de los tres niveles de propósitos: el social, organizacional y el individual.

B. La empresa como noción económica

En un intento por definir a la empresa desde un punto de vista económico, se entiende como “la entidad integrada por el capital y el trabajo como factores de la producción y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad”.

También se podría entender el concepto de empresa recurriendo a GARRIGUET (2006, Pág. 85), quien señala que “económicamente, la empresa es la organización de los factores de la producción a fin de obtener una ganancia limitada”. El jurista francés Durand conceptúa la empresa también con un sentido económico y afirma “la empresa es una unidad económica de producción cuyos riesgos de explotación quedan a cargo del empresario”.

De estas nociones económicas de empresa se deduce como una unidad de producción, cuyos elementos constitutivos son tres: personales, materiales y administrativos. Los primeros son las personas que intervienen con su actividad física o intelectual en la consecución de los fines de la empresa: trabajadores y empresarios. Los segundos son

capital, inmuebles laborales, muebles, maquinaria y transportes. El tercero es el elemento que coordina los dos anteriores y que corre a cargo del empresario y/o de sus trabajadores, a través de la planeación, de la producción y del trabajo.

El capital es el medio que utiliza la empresa para pagar insumos, salarios, gastos fijos de administración y de otras inversiones. Éste es indispensable para que exista y funcione la empresa. De lo anterior, se derivan cuatro categorías del capital:

- a. Capital base: bienes elementales dedicados a la producción
- b. Instalaciones industriales, comerciales o agrícolas
- c. Instrumento de producción y maquinaria
- d. Moneda de cualquier especie

Todos los bienes anteriores, poseen un valor económico pero se manifiestan en su conjunto en el activo de la empresa y pueden ser utilizados también, para evadir responsabilidades laborales, fiscales o de cualquiera otra índole. Son justamente las responsabilidades laborales, el cumplimiento y respeto de las mismas las que interesan.

La empresa es un fenómeno económico, es una forma de organización que está presente en cualquier actividad económica moderna y que busca realizar seis tipos de intercambios:

- a. Intercambio de dinero por trabajo con sus empleados.
- b. Intercambio de dinero por bienes y servicios con los proveedores.
- c. Intercambio de bienes y servicios por dinero con los clientes.
- d. Intercambio de dinero pagadero posteriormente por dinero recibido ahora con los inversionistas y financiadores.
- e. Intercambio de dinero pagado ahora por dinero recibido más tarde, con los deudores.
- f. Intercambio de bienes, servicios y regulaciones con el gobierno (pago de impuestos y servicios).

C. La empresa como noción jurídica

Explica MONTROYA MANFREDI (1998, Pág. 88-90), que el concepto de empresa no se agota en el ámbito de la actividad comercial, puesto que la empresa puede tener por objeto la realización de otros fines de carácter económico. Pero, desde el punto de vista económico, agrega el autor citado, la empresa persigue la finalidad de realizar beneficios mediante la organización de determinados elementos. El concepto de empresa es

mucho más difícil de definir, porque se ha intentado explicar desde diversos ángulos: 1) La empresa como persona jurídica: 2) La empresa como patrimonio separado o patrimonio de afectación: 3) La empresa como universalidad (de hecho, de derecho o mixta): 4) La empresa como organización: 5) La empresa como actividad.

Por ello también agrega que “El no haberse logrado elaborar un concepto jurídico que refleje la unidad económica de la empresa como organismo vivo en el que se integren sus elementos constitutivos, que no solo estén ligados por vínculos de finalidad, ha impedido que el derecho positivo haya recogido en fórmulas legales, en forma orgánica y sistemática este fenómeno de la economía ni como patrimonio, ni como organización, ni como actividad. De este modo, para el ordenamiento jurídico, la empresa es solamente un conjunto heterogéneo de diversos elementos, sujetos cada uno a las normas que a su naturaleza corresponde, como bienes, muebles o inmuebles, derechos o acciones, elementos incorpóreos, contratos, suministros, clientes, etc. Pese a la voluntad presunta del titular de la empresa, que pretenda crear un nuevo objetivo de derecho fusionando tales elementos en una unidad orgánica.

2.2.2.2. Tipología: sector público y privado.

Líneas atrás hemos visto que un empleador, a diferencia del trabajador, no necesariamente tiene que ser una persona física sino que puede serlo una persona jurídica. Atendiendo a ello es que el Estado también es considerado como un empleador; sin embargo, la Administración Pública, cuando se comporta como empleador, no lo hace en la misma forma en que lo hace un empleador privado; inclusive los trabajadores que tienen como empleador al estado se encuentran sujetos a un régimen especial laboral claramente diferenciado del de la actividad laboral privada.

El régimen laboral público se encuentra regulado básicamente por el Decreto Legislativo N° 276, su Reglamento aprobado por el D.S. N° 005-90-PCM y por la Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28571, y otras normas complementarias; mientras que los trabajadores y empleados sujetos al régimen de la actividad privada se adscriben a una dispersa legislación laboral que gira en torno de la Ley de Productividad y Competitividad laboral cuyo Texto Único Ordenado se dio con el D.S. N° 003-97-TR.

Ambos regímenes, si bien se aplican para diferentes sectores laborales, poseen ciertas características que las asemejan, así como también otras tantas que las distinguen una de las otras. Por ejemplo, los dos regímenes establecen como principio aplicables a las relaciones laborales regulan pautas como los de la irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos por la Constitución y la ley, igualdad de oportunidades, *indubio pro operario*, derechos como las vacaciones, seguridad social, a la sindicalización, entre otros.

Por otro lado, existen criterios sustanciales que mantienen una marcada línea divisoria entre ambos sectores laborales. Así tenemos, por poner un ejemplo, que el acceso al régimen laboral público supone la sucesión de varias etapas que van desde la provisión presupuestal de una plaza en el cuadro de asignación de personal, evaluación respectiva, etc.; asimismo la calificación de los trabajadores resulta disímil en ambos, dado que en el régimen laboral público se diferencia entre servidores públicos de carrera y funcionarios públicos.

Se ha hablado mucho sobre la unificación de ambos regímenes con el fin de simplificar y procurar un tratamiento uniforme de los derechos y condiciones laborales de los trabajadores, no obstante la misma

naturaleza jurídica del estado como Administración Pública, cuyos actos se van configurando atendiendo a un especial y celoso proceso de elaboración de la voluntad de la Administración, le impediría adecuar sus políticas laborales a las privadas o viceversa.

Empero, la Administración Pública ha optado también en ocasiones por adoptar la figura de un empleador privado sujetando a algunos de sus subordinados bajo las reglas del régimen privado, así como también, a pesar de no configurarse como un régimen laboral privado, ha contratado a gran parte de su personal bajo la famosa, mas no celebre, modalidad de servicios no personales y hoy reemplazado por contratos administrativos de servicio. Lamentablemente la experiencia del Estado como empleador o comitente no ha sido feliz, constatándose que el respecto de los derechos laborales de su personal, que por otros medios pretende velar y garantizar, ha sido casi nulo.

2.2.3. Modalidades Formativas Laborales

El régimen de las modalidades formativas laborales vincula el mundo de la capacitación y formación profesional con el del trabajo efectivo: lo que analizado desde la óptica de los principios que inspiran el Derecho del

Trabajo podría implicar una contradicción. Sin embargo, por una opción legislativa las consecuencias que devienen de la contratación formativa no generan vinculación laboral. Y, por ende, los beneficiarios no tienen derecho alguno a beneficios sociolaborales (seguridad social en salud y pensiones, CTS, vacaciones remuneradas, gratificaciones legales, participación en las utilidades, etc.). De esa forma, existe una marcada diferencia entre las obligaciones sustanciales de las empresas en caso de la contratación de trabajadores y, por otro lado, las que se asumen respecto de los beneficiarios de modalidades formativas laborales. GONZALES RAMIREZ & DE LAMA LAURA (2010).

A continuación, se aprecia una figura comparativa entre los beneficios de un Contrato de Trabajo y un Convenio de Modalidad Formativa Laboral:

Figura 2

**Comparación entre Contrato de Trabajo y un Convenio de Modalidad
Formativa Laboral**

Beneficio	Contrato de trabajo	Modalidad formativa
Jornada máxima	8 horas diarias o 48 horas semanales	8 horas diarias o 48 horas semanales (prácticas pre profesionales: 6 horas o 30 semanales. Pasantía régimen especial).
Vacaciones	30 días	15 días
Descanso semanal	Sí	Sí
Feriatos	Descanso remunerado	Descanso subvencionado
Gratificaciones legales	Una remuneración mensual por semestre (julio y diciembre)	Media subvención al cumplir un semestre. No hay truncas.
CTS	Sí	No
Asignación familiar	10% de la RMV	No
Participación en las utilidades	Sí	No
Indemnización por despido arbitrario	1.5 remuneración calculada en función de los años de trabajo o los meses pendientes según el contrato de trabajo (tope 12 remuneraciones)	No
Seguro de vida ley	Prima a cargo del empleador	No
Seguro regular de salud – EsSalud	Sí (9% de la remuneración mensual. A cargo del empleador)	Seguro contra enfermedades y accidentes: EsSalud o compañía privada de seguros
Seguro complementario de trabajo de riesgo – SCTR	Sí	No es una exigencia que así lo haya establecido la ley; sin embargo, se recomienda.
AFP / ONP	Obligatorio	Facultativo
Impuesto a la renta	Sí, si es mayor de 7 UIT anuales	No

Fuente: GONZALES RAMIREZ & DE LAMA LAURA (2010)

Las personas contratadas a luz de un convenio de modalidad formativa desarrollan sus actividades de capacitación y formación profesional cumpliendo con los elementos de una relación de trabajo (subordinación, prestación personal y remuneración) sin embargo, es la propia legislación la que las ha apartado de la regulación ordinaria laboral y de la seguridad social, al señalar de forma expresa que las modalidades formativas

laborales no generan un contrato de trabajo y, por otro lado, que los beneficiarios no tienen derecho a los seguros sociales regulares (la norma señala que las empresas formativas deberán contratar un seguro especial que cubra un costo de catorce (14) subvenciones en caso de enfermedad y treinta (30) en caso de accidente; lo que propiamente no representa el acceso a las prestaciones que debe otorgar un seguro regular de salud para trabajadores).

Sobre lo señalado, LAMA Y GONZALES (2010), (c.p. ROMERO)(2009, Pág 492), sostiene que la realidad o veracidad nos dice que las modalidades formativas tratan de un trabajo subordinado o dependiente con una prestación de servicios igual que el resto de los asalariados; no obstante, por voluntad de la ley esa realidad se desnaturaliza y prevalece lo aparente, impidiendo un análisis de la situación real que brindaría a los trabajadores todos los beneficios de una vinculación laboral.

Atendiendo que los beneficiarios de modalidades formativas laborales realizan actividades que, en el marco estricto del Derecho del Trabajo, supondrían la existencia de una vinculación laboral, pues son desarrolladas cumpliéndose los elementos esenciales de una relación de trabajo; es indispensable tener en cuenta que para quebrar la presunción

de laboralidad, las empresas deben cumplir celosamente las disposiciones establecidas por la ley sobre la materia. Solo así se minimizan las probabilidades de incurrir en supuestos de desnaturalización, que implicarían la transformación de una vinculación formativa laboral a una de trabajo a plazo indeterminado.

Así, los artículos 51 y 52 de la Ley N° 28518 Ley de Modalidades Formativas Laborales promulgada el 23.05.2005, establecen los supuestos que implican la desnaturalización de la vinculación formativa, con la consecuente transformación de la relación formativa a un contrato de trabajo a plazo indefinido; además de otras que si bien no tienen la misma consecuencia, implican la comisión de una infracción pasible de ser sancionada por la Autoridad Administrativa de Trabajo con la imposición de una multa. No obstante, los supuestos de desnaturalización también implican la comisión de una infracción laboral pasible de ser multada, según lo establecido en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Según el artículo 52 de la Ley de Modalidades Formativas Laborales, las infracciones a este régimen que no suponen la desnaturalización de la

vinculación formativa "pueden ser reparadas porque no ocasionan perjuicio grave al beneficiario". Es decir, la empresa formativa está en la posibilidad de subsanar o corregir las inobservancias o incumplimientos de la contratación formativa. Con ello debe interpretarse también, en contrario sensu, que los supuestos de desnaturalización implicarían el incumplimiento de requisitos de validez de la contratación formativa laboral y, por consiguiente, no pueden ser reparados, por ocasionar perjuicio grave al beneficiario.

Asimismo, NEVES (2004, Pág. 42), manifiesta que:

“La presencia conjunta de los elementos esenciales de la relación laboral, como ya se ha visto, determina la existencia de un vínculo de dicha naturaleza y, por tanto, la aplicación del ordenamiento protector. Sin embargo, pueden producirse dos situaciones opuestas: que a pesar de confluir dichos elementos, la ley descalifique a la relación como laboral y le confiera otro carácter; y que aun cuando no estemos ante una relación laboral, la ley le otorgue al deudor de trabajo ciertos beneficios propios de los trabajadores. El primero fue el caso en nuestro ordenamiento de los contratos formativos; y el segundo, el del fenómeno llamado equiparación”.

La Ley de Formación y Promoción Laboral, en su artículo 24, disponía que los Convenios de Formación Laboral Juvenil y de Prácticas Preprofesionales no originaban vínculo laboral. De este modo, los jóvenes sin estudios concluidos, de un lado, y los estudiantes y egresados de Universidades e Institutos Superiores, del otro, que ofrecían su actividad a una empresa o entidad a cambio de obtener su adiestramiento en un rubro y percibir una retribución, estaban excluidos del ordenamiento laboral y sometidos a un régimen especial, contenido en la propia norma citada, desprovisto de los más elementales beneficios.

El factor formativo, por más que llegara a verificarse efectivamente, procurando un oficio a quien carecía de él, no es suficiente para sustraer una prestación personal, subordinada y remunerada del ámbito del Derecho del Trabajo. Parece que este hecho, aunado al importante porcentaje de sujetos que podían ser segregados del ordenamiento laboral por esta vía, bastaba para llamar la atención sobre la compatibilidad de esta figura con la tutela concedida al trabajo por la Constitución, que quedaría en mucho vaciada de contenido.

La actual Ley de Modalidades Formativas Laborales, ha sustituido las mencionadas modalidades por otras, como la Capacitación Laboral Juvenil y las Prácticas Preprofesionales y Profesionales, reguladas en términos similares, aunque ahora se reconoce a los jóvenes mayores derechos. Lo central, desde el punto de vista que nos ocupa, está en el artículo 3 de la mencionada ley: “Las modalidades formativas no están sujetas a la normatividad laboral vigente, sino a la específica que la presente contiene“. Es decir, al no excluirse expresamente de la naturaleza laboral a esta figura –como en la ley anterior-, se puede sostener que se encuentra tácitamente incluida, aunque sujeta a un régimen especial. De ser así, la marginación habría culminado.

La segunda situación que se menciona al comienzo, tiene más bien un signo contrario a la anterior. La equiparación consiste en ampliar las fronteras del Derecho del Trabajo, no por la ruta de considerar como laborales relaciones que en estricto no lo son, sino por la de extenderles a los sujetos que realizan el servicio, algunos beneficios originarios del ordenamiento laboral (y de Seguridad Social). El dato que la ley toma en cuenta para proceder de este modo es el de la situación socioeconómica de quienes desempeñan la labor. Si considera que ésta es similar a la que -no necesariamente, pero sí comúnmente- acompaña a los

trabajadores, entonces puede efectuar la extensión. La cuestión central es, pues, la dependencia económica:

2.2.3.1. Naturaleza jurídica de las modalidades formativas laborales.

El desarrollo de las modalidades formativas comprenden dos ámbitos: 1) Aplicación práctica de los conocimientos teóricos o, especialización de las habilidades empíricas adquiridas en la ejecución de determinados oficios por parte de los beneficiarios, y 2) el desarrollo de una actividad productiva a favor de la empresa. Es decir, en este tipo de relaciones jurídicas encontramos la combinación de capacitación en el empleo y desarrollo de labores productivas, bajo las directivas del empresario.

En este sentido ARCE ORTIZ (2008, Pág. 242), ha señalado que en aquellos procesos formativos realizados en el seno de una empresa "(...) mientras que el beneficiario de la capacitación obtiene conocimientos prácticos de las actividad empresarial, genera a su vez utilidades patrimoniales a esta. Es decir, no solo existe adquisición de conocimientos teóricos y/o prácticos en la empresa, sino también existe un trabajo efectivo o un esfuerzo que realiza el beneficiario a favor de la organización empresarial. Con mucha razón, se ha señalado que la

formación en la empresa siempre va a tener un doble componente: formación y trabajo. Que algunas veces esa correlación se incline más a la formación o capacitación u otras se incline más al trabajo efectivo, no es un problema que debe apartarnos de la conclusión central: la naturaleza mixta de las modalidades formativas en la empresa”.

La normativa laboral peruana niega la presencia de vínculo laboral en todos los supuestos de modalidades formativas a que ella se refiere. Esta exclusión de la normativa laboral se menciona, aunque lo paradójico es que no se sustenta jurídicamente.

MONTOYA MELGAR (2002, Pág. 585), señala que “El legislador no puede presumir la ausencia de finalidad productiva en el beneficiario de la formación, sobre todo cuando esta acaba y la persona continua al servicio de la empresa. No se puede negar que las modalidades formativas mezclan capacitación y trabajo. Y por ende, el beneficiario tendrá derecho a tener un fin productivo en la parte de trabajo efectivo que preste”.

Por su parte ARCE ORTIZ (2008, Pág. 242), precisa que “el señalar que el único objetivo de un convenio de cualquier modalidad formativa es la capacitación, estamos asumiendo que el empresario solo tiene un fin

también formativo. Falso. El empresario siempre tendrá un fin patrimonial, ya sea formando al beneficiario para obtener utilidades posteriores o ya sea con el fin de encontrar en la formación un campo de experimentación privilegiada para las contrataciones posteriores de recursos humanos de carácter estable que haga”

Además de ello, señala que aunque es evidente que el objetivo formativo de esta figura va en línea descendente. Y ello, fundamentalmente, porque en la actualidad los Centros de Formación Profesional (vg. Sobre todo universidades) poco o nada han hecho para convertirse en planificadores y conductores de la capacitación en la modalidad de prácticas preprofesionales, a pesar de las obligaciones que le impone el artículo 53 de la Ley 28518. (...) Los practicantes preprofesionales muchas veces llegan a prestar servicios en empresas, para cuyas actividades específicas aún no han sido formados en los Centros de Formación (...) devaluando el carácter formativo.

2.2.3.2. Objetivos de la ley de modalidades formativas laborales

Los objetivos que contempla la Ley son:

- a) Coadyuvar a la adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo.
- b) Fomentar la formación y capacitación laboral.
- c) Proporcionar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo y favorezca la adaptación de los beneficiarios a diferentes situaciones laborales.

Se puede evidenciar un horizonte que conlleva a lo mencionado por ARCE ORTIZ (2008, Pág. 245 y 247), “(...) Lo cierto es que la mencionada norma ha devaluado conscientemente este objetivo. Y lo ha hecho con la finalidad de generar más empleo para colectivos con altos niveles de desocupación como son los jóvenes y los mayores de 45 años. En otras palabras, no es que el elemento formativo haya desaparecido, porque de ser así estaríamos ante indiscutiblemente contratos de trabajo típicos, sino que este objetivo de capacitación se ha visto parcialmente sustituido por la necesidad de utilizar las modalidades formativas como instrumentos precarios de entrada al mercado”.

2.2.3.3. Tipos de modalidades formativas laborales

a) El Aprendizaje

El contrato de Aprendizaje ha sido “la modalidad más antigua y por mucho tiempo la única” manifiesta BARBAGELATA (1996, Pág. 8), y consiste en la adquisición de una calificación por un joven a través de un proceso que cumple fundamentalmente dentro de una relación contractual, por el desempeño progresivo de tareas en una situación real de trabajo, bajo las instrucciones del propio empleador o de un trabajador experimentado.

Se caracteriza por realizar parte del proceso formativo en las empresas, previa formación inicial y complementación en un centro de formación profesional. La finalidad de esta modalidad consiste en complementar la formación adquirida en el centro, así como consolidar el desarrollo de habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito la laboral.

El convenio de aprendizaje se celebra entre la empresa, el centro de formación profesional y el aprendiz. Este último debe tener por lo menos 14 años y haber concluido como mínimo estudios primarios.

Según la ley de Modalidades Formativas laborales, el aprendizaje podrá realizarse en cualquiera de las siguientes modalidades:

a.1. Aprendizaje con predominio en la empresa

Es el proceso formativo que se realiza mayormente en la empresa, con espacios programados de aprendizaje en el centro de formación profesional. Este convenio se celebra entre una empresa patrocinadora, un aprendiz y un centro de formación profesional autorizado para realizar esta modalidad. La jornada no podrá superar las 8 horas diarias o 48 semanales.

A decir, TOYAMA MIYAGUSUKU (2011, Pág. 94), ejemplifica que este supuesto es el que corresponde a los estudiantes del SENATI -que rigen sus actividades por el Decreto Ley N° 21151 y de manera complementaria por la ley de Modalidades Formativas Laborales-. Bajo este supuesto la formación se adquiere predominantemente por el desarrollo de las actividades programadas en las instalaciones de la empresa patrocinadora que representa un soporte bastante significativo para el aprendizaje en las aulas.

Por otro lado ARCE ORTIZ (2008, Pág.248), refiere que “(...) el aprendizaje con predominio en la empresa podrá utilizarse en oficios o profesiones con alto componente pragmático, donde la empresa pueda aportar conocimientos al sujeto en formación (...).

a.2. Aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional (prácticas preprofesionales).

Así, MUNAYCO CHAVEZ (2012, Pág.91-97), aporta que “En esta variante del aprendizaje, a diferencia del desarrollo en el literal anterior, supone que el beneficiario de la modalidad formativa se encuentre realizando estudio superiores (técnicos o universitarios). Así el artículo 12 de la ley señala que a través de esta modalidad se permite a la persona en formación que durante su condición de estudiante pueda aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño de una situación real de trabajo. Es decir, el beneficiario de la modalidad formativa, complementa los conocimientos adquiridos en el centro de formación profesional”.

La ley fija tiempos de duración específicos para cada submodalidad mencionada. En cuanto al aprendizaje con predominio en la empresa, se

ha establecido que el tiempo de duración del convenio guarda relación directa con la extensión de todo el proceso formativo, lo que significa que las actividades que desarrolle el beneficiario en la empresa deben sujetarse al programa de instrucción que sigue el beneficiario en su centro de estudios.

Por otro lado; GONZALES RAMIREZ & DE LAMA LAURA (2010, Pág.101-102), sostienen que la duración de las prácticas preprofesionales será equivalente al nivel de la calificación de la ocupación, lo señalado quiere decir que el plazo máximo de esta modalidad de formación laboral será determinado de forma conjunta por las siguientes condiciones: que el beneficiario se encuentre siguiendo estudios en un centro de formación profesional y, asimismo, que el tiempo de duración de las prácticas sea el justo y necesario para adquirir el conocimiento de acuerdo al grado de complejidad de la actividad.

En cuanto a esta última regla, la norma no fija especificación o parámetro alguno para a su vez establecer el tiempo de duración máxima de la modalidad formativa, por lo que solo podría calcularse ello en función de la razón y a la experiencia de los profesionales de la actividad. Por ejemplo: en el caso de prácticas preprofesionales de estudiantes de

Derecho, no existiría inconveniente alguno en que la realicen por el plazo que dure la carrera (hasta antes de egresar) dada las amplias ramas que dicha profesión posee, lo que implica que el tiempo necesario para adquirir tal conocimiento sea largo.

No obstante, es imprescindible para ello que el practicante haya realizado sus actividades en diferentes especialidades de la empresa o estudio jurídico (Derecho Civil, Administrativo, Registral, Laboral, Civil, etc.), pues el criterio señalado no se aplicaría si el beneficiario realiza por un plazo excesivo una misma actividad (como puede ser aquellos casos de practicantes que se dedican a realizar trámites de manera exclusiva, más aún cuando son de una misma rama procesal).

b) Prácticas profesionales

Esta modalidad busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo. La diferencia de esta modalidad formativa con la de prácticas preprofesionales radica en la condición del beneficiario, ya que podrá celebrarla una vez terminado sus estudios y mantenga la condición de egresado o bachiller.

En tal sentido, obtenido el título profesional no podría continuarse con este tipo de vinculación formativa.

El tiempo máximo de duración de este convenio es de 12 meses, salvo que el centro de formación profesional o la universidad determinen una extensión mayor la cual, debe entenderse, es requerida en función del grado de calificación de la actividad.

c) *Capacitación laboral juvenil*

Mediante esta modalidad el proceso formativo se realiza en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo, a efectos de que obtengan conocimientos teóricos y prácticos de una ocupación específica. Dicha capacitación debe impartirse en el propio centro de trabajo o en centros de formación, escuelas, talleres o similares que se hayan implementado para tal efecto.

Esta modalidad podrá ser utilizada con jóvenes entre los dieciséis (16) y veintitrés (23) años Que no hayan culminado la educación básica, o que

habiendo culminado no sigan estudios de nivel superior, sea técnicos o universitarios.

La duración máxima de esta modalidad variará en función de la ocupación que se le haya asignado al beneficiario: seis (6) meses en caso de ocupaciones básicas, es decir, aquellas de poca calificación o de poca o ninguna complejidad y niveles

La empresa tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas, asumiendo los costos que demande el plan de entrenamiento y actualización. Por su parte, el beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de esta.

El número de beneficiarios en la empresa bajo esta modalidad no puede exceder al 20% del total de personal del área u ocupación específica, ni del 10% del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa.

Dicho límite se puede incrementar en un 10% adicional, siempre y cuando este último porcentaje esté compuesto exclusivamente por beneficiarios con discapacidad. Las empresas que cuenten con más de tres (3) trabajadores y menos de diez (10), solo podrán celebrar un (1) convenio bajo esta modalidad.

d) Pasantía

Este tipo de modalidad formativa es utilizada para vincular al beneficiario con un determinado sector productivo y puede realizarse de dos formas: pasantía en la empresa y pasantía de docentes y catedráticos.

d.1. De la pasantía en la empresa

Esta modalidad formativa se realiza en la unidad productiva de las empresas y busca relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo y la empresa. Mediante ella el agente implementa, actualiza y contrasta lo aprendido en el centro de formación, y se informa de las posibilidades de empleo existentes y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios.

La pasantía en el empresa se diferencia de otras modalidades –como la capacitación laboral juvenil por ejemplo- en tanto el beneficiario no tiene límite de edad (puede ser 14 años o más) y por su duración bastante limitada (3 meses como máximo). Adicionalmente, como característica esencial esta figura implica una expectativa laboral, por lo que eventualmente, al término de la modalidad formativa, al beneficiario podrá acceder a la planilla laboral de la empresa.

El desarrollo de las actividades del beneficiario deberá sujetarse al plan específico de pasantía definido por el centro de formación profesional y, asimismo, a la reglamentación y normas directivas de la empresa.

d.2. De la pasantía de docentes y catedráticos

Es una modalidad formativa que vincula a los docentes y catedráticos del sistema de formación profesional con los cambios socioeconómicos, tecnológicos organizacionales que se producen en el sector productivo, a fin de que puedan introducir nuevos contenidos y procedimientos de enseñanza y aprendizaje en los centros de formación profesional. Busca la especialización de los docentes y catedráticos en los procesos

productivos en función de las materias que enseñan, para lo cual se genera un vínculo entre la empresa y el centro de formación.

El tiempo de duración de pasantía no debe superar los tres (3) meses. Asimismo, el beneficiario se obliga a cumplir con las tareas productivas de la empresa, conforme a las normas y reglamentación de esta y del centro de formación profesional, que adicionalmente desarrolla y planifica el itinerario de la pasantía.

e) De la actualización para la reinserción laboral

Esta modalidad se caracteriza porque el proceso de actualización para la reinserción se realiza en las unidades productivas de la empresa, permitiéndose a los beneficiarios la recalificación, ejercitando su desempeño en una situación real de trabajo, complementada con el acceso a servicios de formación y orientación para la inserción en el mercado laboral. Específicamente, busca mejorar las condiciones de empleabilidad de personas no ocupadas entre los 45 y 65 años de edad, que se encuentren en situación de desempleo por más de 12 meses continuos. Dichas situación de desempleo se acredita con el último certificado de trabajo, boleta p contrato.

La empresa tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas, asumiendo los costos que demande el plan de entrenamiento y actualización. Por su parte, el beneficiario se obliga a cumplir las tareas productivas de empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de esta.

2.2.3.4. Obligaciones sustanciales

Al no tener la contratación formativa los mismos efectos de la contratación laboral, según lo establecido por la Ley de Modalidades Formativas laborales, los beneficios y derechos que devienen de este tipo de vinculación jurídica cobran gran importancia. Y a diferencia del anterior régimen legal de las modalidades de formación laboral, el vigente otorga mayores derechos a los beneficiarios. A continuación se desarrollan las principales consideraciones sobre el particular según GONZALES RAMIREZ & DE LAMA LAURA (2010, Pág.105).

a) Jornada Formativa

La jornada de las personas en formación será determinada por el tipo de modalidad formativa de que se trate. En el siguiente cuadro se puede apreciar las jornadas formativas máximas en cada modalidad.

Figura 3
Jornadas según modalidad

JORNADAS FORMATIVAS			
Nº	Modalidad	Jornada ⁽⁹⁹⁾	
1	Aprendizaje	Con predominio en la empresa	8 horas diarias o 48 horas semanales
		Con predominio en el CFP (prácticas pre profesionales)	6 horas diarias o 30 semanales
2	Prácticas profesionales	8 horas o 48 horas semanales	
3	Capacitación laboral juvenil		
4	Pasantía		Pasantía en la empresa
			Pasantía de docentes y catedráticos
5	Reinserción laboral		

Fuente: GONZALES RAMIREZ & DE LAMA LAURA (2010)

b) Descansos Subvencionados.

Los beneficiarios de modalidades formativas laborales tienen derecho al descanso semanal obligatorio, además del descanso respectivo por los días feriados. Adicionalmente, luego de transcurridos 12 meses de

duración del convenio, tendrán derecho a un descanso subvencionado de 15 días.

El Reglamento de la Ley de Modalidades Formativas Laboral ha establecido que el descanso anual deberá gozarse dentro de los 12 meses siguientes a la fecha en que se adquirió el beneficio. Luego, en caso de que el beneficiario se retire de la empresa sin haber gozado del beneficio, tendrá derecho al pago íntegro de la media subvención. No se ha establecido legalmente el pago de conceptos truncos.

c) Subvención Económica Mensual

La Ley de Modalidades Formativas Laborales y su Reglamento disponen que el monto de la subvención económica mensual del beneficiario no debe ser inferior a la remuneración mínima vital (RMV), siempre que se cumpla con la jornada formativa máxima antes descrita. Cuando no se cumpla con la jornada máxima, el monto de la subvención será como mínimo el proporcional a la duración de la jornada formativa.

Cabe precisar que no se exige la entrega de un comprobante de pago por el pago de la subvención, por lo que bastaría la emisión de un recibo simple u otro medio que acredite la entrega (como el depósito en cuenta).

d) Seguro contra accidentes y enfermedades

Las empresas que celebren alguna de las modalidades formativas laborales deberán contratar a favor del beneficiario un seguro que cubra los riesgos de enfermedad y accidente, con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) subvenciones mensuales en caso de accidente. Este seguro podrá ser contratado, a elección de la empresa, con EsSalud o a través de una compañía de seguros privada.

En caso de que la empresa incumpla con este derecho del beneficiario, estará obligada a asumir los gastos por enfermedad y accidente del beneficiario hasta por los mismos montos señalados.

2.2.3.5. Obligaciones Formales

a) *Presentación de convenios, planes y programas de modalidades formativas laborales*

Tanto el convenio formativo, como su prórroga y modificación, debe celebrarse por escrito y ser suscrito por las partes -según corresponda en cada modalidad- antes del inicio de la ejecución de las actividades formativas laborales. A su vez los convenios deben ser puestos en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para su registro, dentro de los quince (15) días naturales siguientes a la suscripción, pudiendo ser registrado de manera extemporánea hasta la fecha de vencimiento del convenio.

A los convenios se deben adjuntar los planes y programas que corresponden a cada modalidad formativa, documentos que están referidos a las condiciones sobre el desarrollo de la causa objetiva que genera la celebración del convenio formativo, elemento esencial para la determinación de la capacitación y/o formación profesional.

Sobre la presentación del convenio, actualmente para Lima Metropolitana y Callao se encuentra disponible el sistema de registro de convenios de

modalidades formativas laborales vía web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, siguiéndose el procedimiento establecido. De otro lado, existen obligaciones específicas en cuanto a este registro, como respecto del registro del programa anual de capacitación laboral juvenil, el que deberá ser presentado dentro del último trimestre del ejercicio fiscal correspondiente y que deberá contener como mínimo lo siguiente:

- Determinación de las ocupaciones a ser cubiertas.
- Plan de capacitación, que debe contener un mínimo de cinco (5) horas semanales de formación específica, concentrada o alternada y evaluación periódica.
- Plazos de duración de la capacitación, que deben ser adecuados a la naturaleza de las respectivas ocupaciones.
- Requisitos para la obtención del certificado de capacitación laboral juvenil.
- Capacidades adquiridas por el beneficiario y evidenciadas por la empresa.

Excepcionalmente, por necesidades de ampliación del mercado o expansión de la empresa, se permite la inscripción de un programa extraordinario de capacitación laboral juvenil, el que también deberá presentarse ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

b) Registro de beneficiarios de modalidades formativas laborales

La Ley de Modalidades Formativas laborales ha determinado que los beneficiarios de las diferentes modalidades deben ser inscritos en un libro especial a cargo de la empresa y autorizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. No obstante, la referida obligación en la actualidad se ve cumplida con la declaración del beneficiario en la Planilla Electrónica (POT N° 601). Así, la empresa cumple con el requisito del registro de beneficiarios.

2.2.4. Supuestos Específicos de Desnaturalización

A continuación se desarrollan los supuestos legales de desnaturalización de las relaciones formativas, conforme a las disposiciones del artículo 51 de la Ley de Modalidades Formativas laborales. Es importante precisar que esta norma ha establecido como ámbito de aplicación las empresas sujetas al régimen de la actividad privada; por lo que los supuestos de desnaturalización no podrían ser utilizados para determinar la existencia de una relación laboral en las entidades del Estado, sea bajo el régimen laboral público o privado, en este último caso siempre que no se trate de una empresa pública.

2.2.4.1. Inexistencia de convenio debidamente suscrito

Como se señaló, para TOYAMA MIYAGUSUKU (2011, Pág.141), la laboralidad de las modalidades formativas ha sido negada por la legislación pese a que estas son desarrolladas cumpliéndose los elementos esenciales de una vinculación laboral. Por ello, con la finalidad de superar una posible presunción de laboralidad se exige que las relaciones formativas sean formalizadas de manera escrita, constando allí la voluntad de las partes intervinientes según las disposiciones sobre la materia.

De configurarse una modalidad formativa sin mediar un convenio por escrito de sustento, se entenderá que la vinculación es de naturaleza laboral y de tiempo indefinido. En esa línea se ha pronunciado la Corte Superior de Justicia de Lima, conforme se puede apreciar a continuación.

“CUARTO: Que la demandada no ha acreditado la existencia de convenio alguno sobre las practicas que dice haber efectuado el demandante, en consecuencia se entiende que la relación habida entre las partes fue un contrato de trabajo, de conformidad con el último párrafo del artículo séptimo, modificado por Decreto Supremo N° 011-2001-TR, publicado el primero de mayo del dos mil dos, del Reglamento aprobado por D.S N°001-96-TR”

EXP. N° 1628-2002 IDA (A-S)

Agregan también GONZALES RAMIREZ & DE LAMA LAURA (2010, Pág.109 y 110), que atendiendo a que el supuesto en comentario ciñe la desnaturalización al inicio de la prestación de modalidades formativas sin que exista un convenio previamente suscrito, no habrá desnaturalización cuando se haya suscrito un convenio por las partes pero no registrado en la oportunidad debida ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Estaríamos solamente ante un incumplimiento formal que no vacía de contenido la celebración de las modalidades formativas, al no representar un grave perjuicio en contra de los beneficiarios.

Cabe precisar además que el supuesto en comentario alude a la inexistencia de un convenio "debidamente suscrito", por lo que la debida participación de las partes en el convenio también representa un elemento esencial a efectos de la desnaturalización o no en este caso. En efecto, para la validez del convenio de modalidad formativa es indispensable que sea suscrito por todas las partes, no bastando la firma de la empresa y del

beneficiario en aquellos casos que se requiere la firma de un tercero, como puede ser del centro de formación profesional. Por ende, puede existir un convenio de formación laboral celebrado pero que al no ser suscrito por todas las partes llamadas a participar de acuerdo a ley carecería de un requisito de validez, lo que supondría su desnaturalización.

2.2.4.2. Falta de capacitación en la ocupación específica y/o desarrollo de actividades ajenas a la de los estudios técnico o profesionales establecidos en el convenio.

Este supuesto supone que la causa objetiva que justificó la celebración de un convenio de formación laboral juvenil no exista en la realidad de los hechos o, en su defecto, que habiendo existido en su inicio de manera sobreviviente deje de concurrir. Podría asimilarse a lo que en la contratación temporal de trabajo modal sería la falta de causalidad, ya que la ocupación específica en la que debe ser entrenado el beneficiario no existe o deja de prestarse.

En otras palabras, este supuesto de desnaturalización implica la falta de correspondencia entre lo que el beneficiario verdaderamente realiza y las

actividades establecidas como capacitación y/o formación profesional a ser desarrolladas estipuladas en el convenio formativo, así como en el plan y/o programa adjunto a dicho documento.

Asimismo, podemos encontrar en la Jurisprudencia Administrativa laboral que el realizar actividades ajenas al plan de capacitación, la relación jurídica se desnaturaliza.

Definición

Resolución : 1099-2010

Dpto. : Lima

Reseña: Se entiende por modalidades formativas aquellos convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional, siendo el aprendizaje con predominio en la empresa uno de los tipos de las modalidades formativas, esto según el artículo 2 de la Ley N° 28158. Y, en ese sentido, se admite que un Centro de Formación Profesional planifique, dirija y conduzca las actividades de capacitación de los aprendices (artículo 10). Así, el Centro de Formación Profesional somete a la empresa a un plan de capacitación, y no al revés, lo cual permite resaltar el fin formativo de esta figura (artículo 8) si no se produce la capacitación en la ocupación específica o se utiliza la actividad del beneficiario en actividades ajenas al plan de capacitación del Centro de Formación, la relación jurídica se desnaturaliza.

En cuanto al desarrollo de actividades distintas del estudio superior, este supuesto de desnaturalización corresponde ser aplicado a los convenios de formación laboral de prácticas preprofesionales y profesionales, cuando el desarrollo de las actividades formativas en la empresa no se vincula con lo aprendido en el centro de formación superior o universitaria.

Por lo que al desarrollar el practicante actividades distintas de las que corresponden a sus estudios se vulneraría o transgrediría la finalidad de dicha modalidad formativa, entendiéndose a partir de dicha oportunidad - que puede ser inmediata o sobreviniente- la existencia de una vinculación laboral a tiempo indeterminado.

Ahora, GONZALES RAMIREZ & DE LAMA LAURA (2010, Pág.112), cuestionan lo siguiente: ¿qué sucede en aquellos casos en el que el practicante desarrolla una actividad distinta de la prevista en el convenio y/o plan de formación? Esta circunstancia implicaría que, a pesar que la actividad realizada no se haya establecido específicamente, se entiende que el campo de aprendizaje de una profesión es amplio y difícilmente puede ser detallado en su totalidad. Luego, al ser la finalidad de la modalidad formativa la capacitación del practicante, no podría restringirse el campo de actividades de aprendizaje a las establecidas

específicamente en el convenio de formación laboral y/o plan de formación. Así, sería válido que el beneficiario desarrolle actividades adicionales en la medida que estén estrictamente vinculadas a sus estudios superiores.

En todo caso, y previéndose algún cuestionamiento al criterio recién planteado, es recomendable que las actividades a desarrollar por los practicantes sean estipuladas de la forma más general posible, aunque siempre relacionadas con sus estudios, a efectos de que tenga abierta la posibilidad de desarrollar mayores actividades formativas.

2.2.4.3. *Continuación de la relación formativa vencido el plazo convencional o legal*

Este supuesto de desnaturalización se refiere a aquellos casos en los que la prestación de actividades formativas subsiste después de vencido el plazo estipulado en el convenio o en las prórrogas, así como también cuando se ha excedido del plazo máximo establecido para cada modalidad.

Al igual que los contratos de trabajo sujetos a modalidad, la vinculación formativa es de naturaleza temporal. Esta transitoriedad tiene como fundamento el cumplimiento del entrenamiento, capacitación y/o formación profesional requerida por el beneficiario para el conocimiento de la actividad y/o profesión. En ningún caso, entonces, deberá superar el plazo máximo de duración establecido por la legislación para cada modalidad formativa, según lo establecido.

Existen modalidades formativas cuya duración podría ser considerablemente excesiva en función a la capacitación y/o formación específica que se pretende. Tal es el caso de las practicas preprofesionales y la capacitación laboral juvenil, que podrían realizarse con un mismo beneficiario por varios años siempre que mantenga la condición esencial para tal efecto -seguir estudios superiores o universitarios y tener hasta 23 años de edad, respectivamente-. Ante la formulación de dicha observación debe anteponerse que tal temporalidad ha sido establecida como opción tomada por el legislador, y que podrá ser válidamente aplicada siempre que no se incurra en cualquiera de los demás supuestos de desnaturalización regulados en el artículo 51 de la Ley de Modalidades Formativas Laborales.

En suma, el supuesto de desnaturalización en comentario constituye de fácil verificación, en tanto el beneficiario continúe prestando actividades formativas laborales en el día inmediato siguiente al vencimiento del documento que lo originó o prorrogó, o, en su defecto, del plazo máximo permitido, por lo que se entenderá el nacimiento de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado. No existe un plazo de tolerancia que la empresa pueda argumentar para evitar la aplicación de este supuesto.

A efectos de simplificar, se puede revisar la siguiente sentencia citada por QUISPE CHAVEZ (2011, Pág. 25).

“La demandada (empresa) no ha acreditado la suscripción de prórroga (...) del convenio de formación profesional, sin embargo la demandante (practicante) continuo su relación con la demandada (...), desnaturalizándose el convenio de prácticas preprofesionales, entendiéndose en consecuencia la existencia de una relación de carácter laboral (...).

EXP. N° 4685-2001 BE (A-S).

2.2.4.4. Capacitación en una ocupación a personas con vinculación laboral

Para CHAVEZ NUÑEZ (2012, Pág. 98), este supuesto se sanciona con la desnaturalización el hecho de que una empresa suscriba un convenio de prácticas con alguien que antes venía desempeñándose allí como un trabajador (ya sea o través de contratación directa o mediante cualquier modo de intermediación laboral). Pues se entiende que mediante el convenio de prácticas seguirá realizando las mismas labores que ejecutaba mediante el contrato laboral; por lo que no se evidencia el cumplimiento de la finalidad formativa de las prácticas preprofesionales y profesionales.

Se establece como supuesto de desnaturalización incluir como beneficiario de alguna de las modalidades formativas laborales a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se lo incorpore en una actividad diferente a lo establecido es totalmente razonable en la medida que debe suponerse que una persona contratada al amparo de una relación laboral se encuentra debidamente capacitada para las funciones para las que fue contratada.

Este supuesto de acuerdo a lo precisado por GONZALES RAMIREZ & DE LAMA LAURA (2010, Pág. 113), la desnaturalización extiende sus alcances tanto a los trabajadores de la empresa contratados directamente como de manera indirecta, en este último caso a través de cualquier forma de intermediación laboral. Encontramos justificado que la desnaturalización se extienda a ambos tipos de contratados, en tanto en las dos situaciones el trabajador accede a laborar en el puesto asignado debido a que se encuentra capacitado para la actividad encargada. Por ende, la desnaturalización aquí tiene como justificativo el nivel de capacitación del trabajador, independientemente de la forma de contratación laboral e indicar que el supuesto en comentario no significa que cualquier persona que argumente y hasta acredite experiencia laboral en las actividades de capacitación que dieron origen a su convenio de modalidad formativa pueda solicitar la declaración de desnaturalización de su vínculo de formación. Como se señaló, la persona debió haber prestado actividad laboral en la empresa, ya sea a través de un contrato de trabajo (forma directa) o al amparo de un contrato de prestación de servicios de intermediación laboral que justificó el destaque (forma indirecta).

Se desnaturalizaría también la modalidad formativa celebrada en caso de que se trate de trabajadores cesados, ya que al estar capacitados en la actividad que van a realizar tendría sentido la celebración de un convenio formativo, salvo que el ex trabajador se incorpore en una actividad distinta o el cambio operativo de la actividad laboral que realizó sea considerable.

El Tribunal Constitucional también se pronunció al respecto:

En dicha sentencia se resuelve el caso de una persona que suscribió con una empresa, primero, un contrato por servicio específico, luego de lo cual, reingreso a la referida entidad mediante un convenio de prácticas preprofesionales. En este periodo ejecuto las mismas labores que realizo en el primer periodo bajo la denominación de contrato por servicio específico. Por lo que el TC concluye que esta situación permite acreditar la existencia de una relación laboral entre las partes en el segundo periodo de servicios, pues en realidad correspondía suscribirse un contrato de naturaleza laboral y no un convenio formativo.”

STC EXP. 0006-2007-PA/TC

2.2.4.5. *Presentación de documentación falsa ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)*

Es un supuesto de desnaturalización de las modalidades formativas la presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para acogerse al incremento porcentual de la limitación de contratación bajo las modalidades de capacitación laboral juvenil y de reinserción laboral. Al efecto, debe recordarse que según el Reglamento de la Ley de Modalidades Formativas Laborales, procede el incremento del referido porcentaje acreditándose la condición exigida para los beneficiarios, sea con la constancia de inscripción del agente en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad o con el acta o partida de nacimiento de los hijos menores de edad a cargo de la madre.

La desnaturalización se aplicaría cuando esta última documentación presentada sea adulterada. Como consecuencia, se entenderá que las personas contratadas irregularmente vía las modalidades formativas de capacitación laboral juvenil y reinserción laboral tuvieron desde el inicio la condición de trabajadores permanentes.

Ahora, cabe precisar que la presentación de documentación adulterada a los fines señalados no significa la desnaturalización del total de los

convenios que forman parte del incremento porcentual. En efecto, al ser identificable la adulteración específica de la documentación que justifica el incremento de la contratación, la desnaturalización debe aplicarse solo respecto de las personas directamente afectadas, en tanto sobre ellas recae la conducta sancionada por la ley, siendo susceptible de una sanción pecuniaria por parte del Ministerio de Trabajo, de acuerdo a la Ley General del Trabajo- Ley N° 28806.

2.2.4.6. *La simulación o fraude*

Otro supuesto de desnaturalización de las vinculaciones formativas laborales es la simulación y fraude en los convenios celebrados. Claramente se observa este supuesto de desnaturalización en las contrataciones de modalidades formativas que tienen por exclusiva finalidad la reducción de costos laborales del empleador y que no cuentan con los requisitos esenciales de validez establecidos en la Ley de Modalidades Formativas Laborales.

En este caso, la finalidad de celebrar el convenio de modalidad formativa es evadir los efectos de las normas del Derecho del Trabajo y con ello reducir los gastos que devienen de una vinculación de trabajo, tales como: aportaciones a la seguridad social en salud y pago de beneficios

sociales (CTS, gratificaciones legales, remuneración vacacional, etc). Así, no obstante que el empleador formalmente suscribe un convenio formativo y lo sujeta al procedimiento legal de contratación, en los hechos no se verifica una capacitación de acuerdo con las exigencias de la normativa sobre modalidades formativas laborales.

Sobre este supuesto, se han pronunciado el Tribunal Constitucional y las cortes superiores, en los siguientes términos:

"Décimo Tercero: Que, siendo así, al encontrarse documentalmente probado que las labores prestadas por la demandante dentro de la institución educativa demandada fueron realizadas concurriendo los elementos característicos de una relación laboral, siendo estos, el carácter personal de las labores desarrolladas, la subordinación en que se encontraba la actora con relación a la demandada y el pago de una remuneración por las labores desplegadas, los Convenios de Prácticas Profesionales celebrados entre las partes intervinientes en el presente proceso carecen de validez; más aún si se aprecia que el objeto de los mismos han tenido como fin de que la practicante (demandante), reciba una formación teórica y práctica de acuerdo al programa establecido por la empresa (demandada) y a cargo de un instructor que le brinde la orientación correspondiente; no habiendo cumplido la emplazada con acreditar haber impartido la formación práctica y teórica así como tampoco la designación de un instructor, acreditándose por el contrario que la actora ha realizado labores de tutoría y posteriormente de recepcionista, actividades totalmente ajenas y extrañas a las que se señalaron en los Convenios de Prácticas Profesionales; lo que determina la desnaturalización de los referidos convenios, correspondiendo a la accionante los beneficios sociales que han sido determinados en la venida en grado, esto es, lo referido a la compensación por tiempo de servicios, vacaciones no gozadas, gratificaciones. Que siendo así debe confirmarse dichos extremos teniendo en cuenta que la demandada no ha formulado observación alguna a la forma de determinación de dichos derechos;(..."

EXP. N° 4991-2005 BS (S)

"En este sentido, la cuestión controvertida se circunscribe a dilucidar si el periodo de servicios prestado bajo la suscripción de Convenios de Prácticas Preprofesionales, suscritos por el demandante con la entidad emplazada, constituyen servicios de carácter laboral, y, en atención a ello, establecer si el demandante sólo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.

De los Informes de fojas 32 a 34 y del denominado Certificado de Prácticas, obrante a fajas 35 de autos, se advierte que el recurrente, en el periodo que prestó servicios bajo la denominada modalidad de prácticas preprofesionales, realizó labores de recepción y registro de documentos (ventanilla de atención al usuario), siendo dichas labores de carácter permanente en la institución demandada, las que realizó en el primer periodo bajo la denominación de contrato de trabajo por servicio específico. En tal contexto se puede concluir que la situación descrita configura fraude a la ley, quedando acreditada la existencia de una relación laboral entre las partes, también, en el segundo periodo de servicios.

Por consiguiente, evidenciándose que el recurrente, al margen de lo contenido en los Convenios de Prácticas Preprofesionales, ha desempeñado labores de carácter permanente, en forma subordinada y sujeto a un horario de trabajo, debemos concluir que, en aplicación del principio de primacía de la realidad; que en el presente caso se acredita la existencia de simulación en la suscripción de los ya mencionados convenios, cuando en realidad correspondía suscribirse un contrato de naturaleza laboral. Por tanto, de autos emerge una relación contractual laboral a plazo indeterminado, en aplicación de lo prescrito en el considerando Décimo tercero inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL):

STC EXP. 0006-2007-PA/TC

"La actora solicita se deje sin efecto el despido arbitrario del que fue víctima, toda vez que ella, a pesar de haber celebrado un Convenio de Prácticas Preprofesionales con una entidad de la Administración Pública (cuyo régimen laboral es de la actividad privada), aduce la realización de actividades permanentes y no propiamente formativas, hecho que se verificaría con mayor razón al haber trabajado además en días no laborales, feriados, incluso cumpliendo horas extras. Luego de revisar los documentos que confirmarían lo señalado por la actora –a través de fotocopias de los mensajes electrónicos institucionales y del sistema de control de asistencia y movimiento-, el Colegiado juzga que en el presente caso se configura un fraude a la ley, por lo que amerita la reincorporación de la demandante como trabajadora a plazo indeterminado como remedio automático al sufrir un despido arbitrario".

STC EXP. 00385-2012-PA/TC

"Mediante esta sentencia el TC evalúa el caso de una demanda de amparo interpuesta en contra de una Empresa Prestadora de Servicios que celebró un Convenio de Prácticas Preprofesionales cuyo objeto era el desarrollo de una labor de apoyo en la Oficina de Cobranza Judicial de la empresa. No obstante, en el plano de los hechos cumplía la labor de gestor legal, actividad que no se encontraba comprendida en el convenio, el cual fue celebrado por la actora ya con una calificación profesional (abogada). En dicho caso, el colegiado acierta al dictaminar la existencia de un fraude a la ley por dos causales: primero, por exceso del límite máximo de la jornada de la práctica preprofesional, situación que se corrobora a través de la tarjeta de marcación de la recurrente, y por desvirtuarse el objetivo formativo del convenio, al efectuar la demandante actividad de asesoría profesional en calidad de gestor legal. Por tales motivos, los magistrados se inclinan a declarar fundada la demanda, más aun cuando no existió causal justa para despedir conforme a lo prescrito para el régimen común, por lo cual se resuelve se proceda con la reposición de la actora y la conversión del vínculo en uno de duración indeterminada” ”.

STC EXP. 00827-2011-PA/TC

Respecto de este último pronunciamiento jurisdiccional GONZALES RAMIREZ & DE LAMA LAURA (2010, Pág.117), indica que debe considerarse que el desarrollo de las actividades de capacitación y/o formación laboral de las modalidades formativas se deben sujetar, como requisito esencial, a lo detallado o especificado en el respectivo convenio y en el plan o programa que se adjunta, por el cual la empresa determina

las actividades y trabajadores encargados de apoyar y supervisar las actividades de entrenamiento de los beneficiarios. Luego, el hecho de que no se cumplan las disposiciones del plan o programa permite presumir que el beneficiario ha sido inválidamente contratado bajo una modalidad formativa para desarrollar actividades laborales, ya que, por ejemplo, es totalmente contradictorio que una persona desarrolle un proceso de capacitación y/o formación profesional por sí misma, vale decir sin la dirección y/o supervisión de un trabajador que conozca la actividad”.

Es importante precisar en este punto que los planes y/o programas de modalidades formativas regulados normativamente cobran vital importancia para determinar la existencia de la causal de desnaturalización en comentario, al acreditarse con ellos los eventuales incumplimientos por no darse en los hechos los entrenamientos en las condiciones allí establecidas y que han sido estipuladas ciñéndose a las disposiciones legales.

Ahora bien, no obstante lo señalado, y a pesar de que el fraude o simulación es un concepto claramente definido por nuestra legislación y la jurisprudencia, mediante el Decreto Supremo N° 003-2008-TR con el cual se *“dictan medidas sobre jornadas máximas de modalidades formativas*

reguladas por la Ley N° 28518 así como de las prácticas pre-profesionales de Derecho y de internado en Ciencias de la Salud”, el tiempo máximo permitido para cada modalidad implican la causal de desnaturalización, regulada en el numeral 6 del artículo 51 de la Ley de Modalidades Formativas Laborales. Por lo tanto, la realización de actividades formativas en sobretiempo es una tarea proscrita para los beneficiarios de modalidades formativas y su realización supone la desnaturalización de la vinculación. Luego, de comprobarse esta realidad en una empresa, el fraude se habría configurado automáticamente y, por ende, la relación devendría en una de índole laboral sin que quede la opción de argumentar en contrario.

Evidentemente, para que no constituya un supuesto de desnaturalización el exceso de la jornada formativa deberá ser proporcional y razonable. Pongámonos en la situación, por ejemplo, de un practicante de Derecho al que se le ha encargado la presentación de un escrito judicial y debido al alto tráfico regresa a la empresa superando su jornada formativa máxima en el último día de la semana. Lo que debe tomarse en consideración es que la actividad formativa también implica para el practicante un grado de responsabilidad en el cual también es formado, por lo que no será razonable que no concluya la tarea encomendada cuando en el referido

caso excepcional le hubiera correspondido exceder por muy poco su jornada formativa máxima. Contraria sería aquella situación en la que el beneficiario de manera reiterada y por amplios márgenes excede la jornada máxima permitida; en este caso, será más evidente y sencilla la determinación de la desnaturalización de la vinculación formativa.

Sin perjuicio de lo señalado, lo establecido mediante el Decreto Supremo N° 003-2008-TR representa la opción normativa de la Autoridad Administrativa de Trabajo, que aplica válidamente en las actuaciones inspectivas. Por ende, es recomendable su observancia para reducir las probabilidades de sanciones como consecuencia de una infracción laboral.

2.2.4.7. Exceso del límite porcentual

Este supuesto de desnaturalización se aplica únicamente en las contrataciones de modalidades formativas de capacitación de laboral juvenil y reinserción laboral, en las que -como se ha señalado anteriormente- se regula un límite porcentual para su contratación en la empresa. En ese sentido, una contratación de beneficiarios que supere los límites permitidos para las modalidades referidas importará que la

calificación de los agentes como trabajadores de la empresa a tiempo indeterminado.

Respecto de los criterios que deben utilizarse para la determinación de los beneficiarios que deberán pasar a ser trabajadores a tiempo indeterminado en estos casos, la legislación no se pronuncia ni tampoco es conocido algún precedente judicial relevante sobre el particular. Hay dos posibles interpretaciones: que ante la inobservancia de las limitaciones a la contratación los beneficiarios más antiguos de las modalidades de capacitación laboral juvenil o reinserción laboral sean los que ingresen a la empresa en calidad de trabajadores; o, que la desnaturalización recaiga sobre aquellos beneficiarios que son contratados una vez alcanzado el límite máximo permitido de las referidas modalidades formativas.

2.2.5. Efectos de la Desnaturalización de las Modalidades Formativas

Concurrida cualquiera de las causas de desnaturalización se deberá entender inmediatamente, entonces, la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.

En el caso que sea el propio empleador el que determine la terminación de dicha vinculación laboral, deberá sujetar su decisión a las precisiones y/o consideraciones establecidas sobre el particular por la legislación y la jurisprudencia sobre la protección del derecho al trabajo; es decir, el trabajador tendría derecho a acceder a la indemnización por despido arbitrario y/o a demandar la reposición judicialmente o en vía constitucional, según el caso (GONZALES RAMIREZ & DE LAMA LAURA, 2010, Pág. 119).

2.2.6. Desnaturalización, Fraude y Simulación: Nociones Generales

Si volvemos a revisar la Ley N° 28518, podrá advertirse que se hace referencia a los casos de desnaturalización en las relaciones laborales como referencia principal y luego, a manera de subtítulo, se especifica que hay también una serie de situaciones de simulación y fraude que pueden ser verificadas en el devenir de aquellas. Hay que apuntar, sin embargo, que dichos términos no tienen iguales significados.

Por ello, de manera concisa se definirán los tres términos mencionados y las diferencias existentes. Por un lado, “desnaturalización”, que se deriva

del verbo “desnaturalizar” implica aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir cuando se desvirtúa.

Ello significaría que algo nace siendo “A” pero por diversas razones se convierte o transforma en “B”. Luego, la desnaturalización implica que la situación “A” va perdiendo, por distintas circunstancias, la esencia o cualidades que le permitían ser tal, estas se van desgastando y diluyendo hasta que pierde la calidad de “A” desembocando en una situación diferente: “B”.

Como ejemplo se puede traer a colación el caso de una empresa que celebra válidamente un convenio de prácticas preprofesionales con un universitario, cuya vigencia se mantiene luego de que este termina sus estudios, como un supuesto de desnaturalización.

De otro lado, la simulación es entendida como una divergencia consciente entre la declaración y la voluntad, llevada a cabo mediante acuerdo entre las partes de un negocio, con la intención de engañar a terceros, a la vez que se persigue un fin ilícito. Esta puede ser de dos tipos según los artículos 190, 191 y 192 del Código Civil: absoluta y relativa. En la primera, las partes aparentan la constitución de un vínculo entre ellas, allí

donde no existe vínculo alguno. En la segunda, hay una relación jurídica disimulada tras la cobertura de otra simulada, de naturaleza distinta o en la que se hace constar la participación de sujetos o se consigna datos falsos.

En el caso de la absoluta, la consecuencia jurídica es la nulidad del acto toda vez que no hay voluntad de las partes que lo sustente, mientras que en la segunda, la invalidez es respecto del elemento falso adoptándose en su sustitución el verdadero siempre. Para aterrizar podemos verificar, por ejemplo, que cuando una empresa y una persona celebran un contrato de trabajo con la única finalidad de que esta última se beneficie con las atenciones y/o prestaciones de la Seguridad Social, se da una simulación absoluta. Por otro lado, es un supuesto de simulación relativa que se pretenda ocultar una relación laboral mediante la celebración de un contrato de locación de servicios.

Finalmente, por el fraude a la ley se pretende dar indebida cobertura legal a un supuesto toda vez que la norma aplicable al caso es otra. Se busca así beneficiarse de los efectos de una ley cuya aplicación no correspondería. De advertirse esta situación irregular, la ley defraudada surtirá sus efectos. Para graficar esta figura se pueden citar los

recurrentes casos, en los que se busca que una verdadera relación laboral indeterminada sea regida por las normas que regulan la contratación sujeta a modalidad.

Ahora, atendiendo a que la simulación y el fraude a la ley son conceptos cuyo campo natural se ubica en el Derecho Civil, su empleo en el Derecho del Trabajo puede resultar a veces incorrecto. Y es que, normalmente, en el ámbito laboral se habla de desnaturalización para referirse indistintamente a casos de simulación y/o fraude a la ley, inclusive algunas normas de la materia van en esta línea; del mismo modo, la jurisprudencia no escapa a dichas confusiones.

Pues bien, a efectos de mantener esta línea, hablaremos de supuestos de desnaturalización en general. No obstante queríamos dejar anotada, para satisfacción de quienes gustan de un estricto análisis de estas figuras, el empleo a veces confuso de estas en el ámbito laboral que sea lícito.

2.2.7. La Desnaturalización y el Principio de Primacía de la Realidad

Para TOYAMA MIYAGUSUKU (2011, Pág. 74), las normas laborales prevén diferentes supuestos en los cuales una figura no laboral es

considerada como laboral. Nos referimos a los casos de desnaturalización; esto es, cuando, por mandato legal se considera que estamos ante una relación laboral si se presenta un determinado supuesto o se verifica la existencia de un específico requisitos legal. En suma, si bien se concluye en un contrato de trabajo, el principio de primacía de la realidad importa un procedimiento y una consideración probatoria, mientras que la desnaturalización es la aplicación automática de los supuestos previstos en las normas legales.

Tal es el caso de las practicas preprofesionales (artículo 51 de la Ley N° 28518), en varios casos importa la laboralización inmediata con la configuración del supuesto previsto. Así, se prevé que se considera que existe una relación laboral cuando se verifica, la inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito, la falta de capacitación en la ocupación específica y/o desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio, la continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prorroga o si excede el plazo máximo establecido por la ley, la existencia de simulación o fraude a la ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa, etc.

Es así que, TOYAMA MIYAGUSUKU (2011, Pág.74), considera, salvo el último supuesto –aquí si cabría la aplicación del principio de primacía de la realidad- los casos descritos no importan una laboralización en virtud al principio de la primacía de la realidad. En estos supuestos, la ley ha establecido una consecuencia jurídica ante el incumplimiento legal. Estamos, en buena cuenta, ante la liberalización por prescripción legal.

Como hemos visto, en materia inspectiva, se reconoce a la primacía de la realidad como uno de los principios rectores del proceso inspectivo. Ciertamente, basta con una declaración general sobre este tema para que los inspectores de trabajo deban aplicar el referido principio en cualquier supuesto laboral donde se verifique una simulación que busca encubrir una institución.

Así mismo, entendemos el Principio de Primacía de la Realidad o también conocido también Principio de Veracidad, como uno de los más importantes en el Derecho Laboral, sin embargo, no cuenta con un amplio desarrollo normativo, pues ha sido en varias oportunidades profundizado en doctrinas y pronunciamientos jurisprudenciales del Poder Judicial, así como del propio Tribunal Constitucional.

En palabras de PLA RODRIGUEZ (1998, Pág. 313), “el Principio de Primacía de la Realidad, dispone que en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, deba darse preferencia a lo primero, es decir, lo que ocurre en el terreno de los hechos”.

Ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto sobre aquello. Un clásico aforismo del Derecho Civil enuncia que las cosas son lo que determina su naturaleza y no su denominación. Sobre esta base, el Derecho del Trabajo ha construido el llamado principio de la primacía de la realidad. En términos similares está formulado por nuestro ordenamiento: “en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados” (numeral 2 del artículo 2 de la Ley General de Inspección del Trabajo).

De esta manera, la existencia del principio referido en el sistema jurídico laboral se funda en la necesidad de que las autoridades cuenten con un mecanismo para determinar causales de laboralidad y la verdadera naturaleza de los beneficios y/o condiciones otorgadas al trabajador,

independientemente de que se encuentren encubiertas por el empleador bajo formalidades fraudulentas con la finalidad de reducir sus costos laborales.

En cuanto al Principio de Primacía de la Realidad, NEVES MUJICA (2004), señala:

“El ordenamiento laboral está compuesto básicamente por normas imperativas que otorgan beneficios a los trabajadores. Por ello, existe un constante riesgo de que el empleador intente evitar su cumplimiento, con o sin la concurrencia de la voluntad formal del trabajador, que a estos efectos es irrelevante. El acto unilateral del empleador que transgreda una norma imperativa, es inválido, por cuanto no cabe proceder de ese modo contra disposiciones de esa naturaleza, según lo establece el artículo V del Título Preliminar del Código Civil; y el acto bilateral, lo es, además, por contrariar el principio de irrenunciabilidad de derechos”.

Pero unas veces el incumplimiento de las normas es directo y otras, es indirecto. El primero se presenta, por ejemplo, en el caso de la omisión de pago por el empleador de la remuneración que le corresponde al trabajador por vacaciones. El segundo supone, en cambio, un

ocultamiento de la vulneración. Se califica a una situación o relación jurídica de un modo que no guarda conformidad con su naturaleza, provocando el sometimiento a un régimen jurídico que no es el pertinente. Esta es la hipótesis que nos interesa abordar ahora.

El principio de la primacía de la realidad cubre en el Derecho del Trabajo un campo más amplio que el abarcado en el Derecho Civil por la institución de la simulación, aunque conduce al mismo resultado que ésta: la invalidez del acto transgresor. Decimos que su espacio es mayor, por cuanto la aplicación de esta última, conlleva la presencia de ciertos requisitos de compleja configuración en la casuística laboral. Esto, por supuesto, no le niega vigencia en el ámbito laboral.

Es indudable que, a pesar de su notoria raigambre histórica, la presunción de laboralidad no forma parte del selecto grupo de instituciones que integran lo que puede considerarse el “código genético” del Derecho del Trabajo. Como tal, puede estar o no presente en un ordenamiento jurídico concreto, como de hecho ha venido ocurriendo, sin que ello tenga porque afectar a la naturaleza, el carácter o la identidad del mismo. La decisión de introducir o mantener una presunción de este tipo responde, desde esta perspectiva, a una específica decisión de política legislativa

ALCARAZ (1994), que puede ser adoptada –o no- a partir de la realización de un juicio de oportunidad en torno a la conveniencia de recurrir a ella con el fin de reforzar los mecanismos ordinarios de exigibilidad de la aplicación de las normas laborales.

La necesidad de recurrir o no a la presunción laboral constituye, desde la perspectiva de (SANGUINETI RAYMOND, 2010) como un indicio del grado de madurez alcanzado por el Derecho del Trabajo en un país determinado. Así, mientras que el hecho de que siga siendo preciso hacer uso de ella para asegurar la efectividad de las normas laborales puede ser considerado expresión de la falta de aceptación de su aplicación, la circunstancia de que en un momento dado se estime innecesario recurrir a ella es una clara manifestación de la madurez alcanzada en esta disciplina, cuyas normas pueden aplicarse con fluidez a partir de sus mecanismos ordinarios de exigencia.

De todas formas, lo que no puede ponerse en duda es que, pese a las transformaciones experimentadas, el presupuesto fáctico sobre el que descansa la presunción de laboralidad sigue estando vigente. En la actualidad, pese a la ponderada expansión del trabajo autónomo, el trabajo subordinado sigue instalado en el corazón del sistema de

producción, representando la forma paradigmática de aprovechamiento de los frutos del esfuerzo ajeno, sin que existan además indicios de que este rol pueda verse alterado en un futuro mediato. La posibilidad de recurrir a ella, por lo tanto, sigue en manos del legislador, que es quien debe llevar a cabo el juicio de oportunidad antes mencionado.

A continuación presentamos un cuadro que resume gráficamente lo señalado líneas arriba (TOYAMA MIYAGUSUKU, 2008, pág. 93):

Figura 4

Principio de primacía de la realidad



Fuente: TOYAMA MIYAGUSUKU (2008)

2.2.8. El Rol de la Universidad en las prácticas preprofesionales.

Al respecto, ARCE ORTIZ (2008, Pág. 252), señala: "(...) en la actualidad los Centros de Formación Profesional (vg. Sobre todo universidades)

poco o nada han hecho para convertirse en planificadores y conductores de la capacitación en la modalidad de prácticas preprofesionales, a pesar de las obligaciones que le impone el artículo 43 de la Ley N° 28518. Según éste artículo, los Centros de Formación Profesional deberían ser los responsables de planificar y desarrollar los programas formativos, así como de supervisar, evaluar y certificar las actividades formativas. En el Perú, las Universidades y los Centros Superiores no ofrecen a las empresas planes básicos de capacitación y menos aún fiscalizan el compromiso formativo de la actividad empresarial”.

Según se observa, el problema principal en las prácticas preprofesionales no es que sean una “labor excluida” sino más bien, la escasa actuación de los Centros de Formación Profesional en el desarrollo de las prácticas preprofesionales, los cuales no vienen cumpliendo con sus obligaciones establecidas en la Ley de Modalidades Formativas Laborales.

Teniendo en cuenta que la finalidad de la práctica preprofesional es aprender, no se entiende la razón por la cual la Ley no contemplo un rol más activo para el Centro de Formación Profesional, cuando es éste el responsable de acreditar las capacidades, conocimientos y habilidades de los profesionales que educan. En ese mismo sentido, tampoco se

entiende porque las universidades no tienen una participación más activa si es que como agente social tienen la responsabilidad de acreditar la competencia, capacidades y conocimientos de sus egresados, garantizando que la educación que brindan se enlaza con las necesidades y requerimientos del mercado laboral.

De conformidad con la Ley Universitaria, las universidades otorgan los títulos a nombre de la nación, elaborando éstas la currícula correspondiente a cada disciplina o carrera. Es decir, ellas son las que garantizan el nivel de conocimientos, capacidades y destrezas con que cuenta cada egresado, para lo cual se encuentran en la libertad de aplicar los sistemas de aprendizaje que consideren los más adecuados. Siendo así las cosas, resulta innegable que existe un deber de parte de las universidades de supervisar y apoyar el desenvolvimiento de las prácticas preprofesionales.

No cabe duda que esto ayudaría a que las relaciones entre empresas y practicantes no se desnaturalicen contribuyendo a que se concrete el aspecto formativo de las practicas pre-profesionales.

2.3.MARCO CONCEPTUAL

a) Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional.

Mejor conocido como prácticas preprofesionales. Para TOYAMA MIYAGUSUKU (2011, Pág. 95), esta modalidad, está dirigida exclusivamente a aquellos que cursan estudios superiores, ya sean universitarios o técnicos. Se basa en la posibilidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos preferentemente en los institutos superiores o universidades.

Sin embargo, la normativa sobre la materia no ha establecido una duración máxima del convenio sujeto a esta modalidad, pero si indica que debe ser proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación, según lo precisa CHAVEZ NUÑEZ (2012, pág. 94).

La principal diferencia que encontraremos de las prácticas profesionales es la simultaneidad de la formación teórica del Centro de Formación y de

la formación práctica adquirida en la empresa. Esta aprehensión simultánea de conocimientos, tanto teóricos como prácticos, van a distinguir a las prácticas preprofesionales de las profesiones.

b) Centro de Formación Profesional.

Se consideran Centro de Formación Profesional a las instituciones educativas públicas y privadas, que brindan servicios de educación técnica productiva o de educación superior como universidades, centros, institutos, escuelas, servicios sectoriales de formación profesional u otros que se creen con igual finalidad; también ingresan dentro de esta definición otras instituciones que brinden servicios de formación profesional debidamente autorizados por el sector de competencia, y a los que su ley de creación les otorgue tales atribuciones. (CHÁVEZ, 2012, Pág. 94).

c) Contrato de Trabajo.

Es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de “amenidad” (servicios subordinados prestados para otra persona). El

acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes.

Así también, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema mediante la Casación N° 1581-97, señaló en el tercer considerando:

“Que el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, los cuales son: la prestación personal de servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo diferencia sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil”.

En el régimen laboral de la actividad privada, aplicable a los empleadores privados y muchas instituciones y empresas del Estado, el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), indica que:

“En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado”,

d) Contrato Indeterminado.

Es aquel en que las partes no fijan un término final, de modo que desconocen a priori la duración de la relación laboral. Mientras que el trabajador puede romper su contrato en cualquier momento, dando un preaviso, el empresario solo puede prescindir del trabajador en los casos previstos en la ley.

Es el típico contrato de trabajo, y como tal, presenta todos los derechos y beneficios legales previstos en las normas laborales, en la medida en que se cumplan los requisitos especiales previstos en cada norma; por ejemplo, concluir con el periodo de prueba para tener acceso a la estabilidad laboral.

Por ello, es el contrato que goza de presunción legal. Por ejemplo, en los casos de simulación laboral, la presunción de laboralidad convierte a la prestación de servicios civiles en una laboral de tipo indeterminado.

Es uno de los mecanismos que crea el Derecho Laboral para armonizar los intereses de ambos sujetos y compensar la posición de debilidad contractual del trabajador, es la presunción de que todo contrato laboral es por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, es decir, los contratos se presumirán por tiempo indefinido pero las partes pueden pactar que sea determinado siempre y cuando recurran válidamente a una de las modalidades de contrato temporal admitidas legalmente.

e) Convenio de Aprendizaje

Es un acuerdo de voluntades, responsabilidades y obligaciones celebrado entre la empresa, el Centro de Formación Profesional y el aprendiz. Pueden celebrar Convenios de Aprendizaje las personas mayores de 14 años, siempre que acrediten como mínimo haber concluido sus estudios primarios. (Ref. Art. 7° de la Ley 28518).

f) Desnaturalización.

Para CHAVEZ (2012, Pág. 94), “La desnaturalización en un sentido filosófico implica la alteración de la sustancia de una cosa; de modo tal que deje de ser lo que es y pasa a ser algo distinto”.

Según TOYAMA (2011, Pág. 46-47), refiere que es cuando por mandato legal se considera que estamos ante una relación laboral si se presenta un determinado supuesto o se verifica la existencia de un específico requisito legal. Consecuentemente señala el referido autor, que la desnaturalización se diferencia del principio de primacía de la realidad; pues este acarrea un procedimiento y una consideración probatoria; mientras que aquella radica en la aplicación automática de los supuestos previstos en las normas legales.

g) Empresa.

El Diccionario de la Lengua Española (2005, Pág. 603), en la segunda acepción de esta palabra define a la empresa como “Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos”

Es la entidad que libremente decide acoger practicantes, debe tratarse de una entidad pública o privada cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Según IBARRA RAMOS (2000, Pág. 15), la empresa “es una organización humana cuya esencia radica en el esfuerzo cooperativo de hombres que se unen con un fin que sea estable”. Asimismo, este autor perfilando su idea afirma que, “entendemos por empresa aquella organización humana que se estructura con unos fines estables, que se pretenden lograr durante un tiempo razonablemente largo y que se esfuerza por incorporar valores en lo que se ha denominado proceso de institucionalización”.

h) Laboralización

Se prevé como una laboralización cuando discurre la existencia de una relación laboral al configurarse de los supuestos de desnaturalización, señalados en el artículo 51° de la Ley de Modalidades Formativas Laborales.

i) Modalidad Formativa Laboral.

Son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional. El legislador peruano ha optado por este sistema en el entendido que estas permiten a las personas que aun estudian una determinada profesión o aun sin contar con mucha experiencia puedan adquirirlo a través de su desempeño empírico en una situación real de empleo (QUIROZ, 2012).

Entonces, debemos entender a las modalidades formativas laborales, como aquellos mecanismos que permiten a una persona beneficiaria el experimentar situaciones reales de trabajo, en la forma de la capacitación y formación profesional. Es decir, en un medio de aprendizaje que concilia lo laboral y educativo, con la finalidad de brindarle al agente los elementos necesarios sobre una determinada actividad para su mejor inserción en el mercado laboral.

2.4. MARCO JURÍDICO

2.4.1. La Ley de modalidades formativas laborales.

El 24 Mayo del 2005 se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. Esta norma refleja que nuestra legislación, en materia de capacitación laboral y fomento del empleo, ha optado por seguir el criterio del Derecho Laboral Uruguayo en la determinación del sistema de formación profesional, incorporando obligaciones de naturaleza laboral a cargo de los empleadores que cuenten o contraten personal en formación, por ejemplo el pago de vacaciones anuales remuneradas. Asimismo, la Ley N° 28518 incorpora nuevos convenios de formación como prácticas profesionales, pasantía y actualización para la reinserción laboral.

La Ley N° 28518 deroga de manera expresa el Título I del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-97-TR, reemplazando la regulación contemplada para los convenios de formación laboral juvenil, prácticas preprofesionales y aprendizaje.

Es de notar que de acuerdo a las normas anteriormente vigentes las empresas contrataban a practicantes o jóvenes capacitándolos por un determinado periodo, sin que la relación contractual generase la asunción de significativos costos laborales ni beneficios sociales. Este escenario ha sido modificado, debido a que el legislador ha optado por otorgar nuevos beneficios a las personas que presten servicios en empresas bajo estos convenios, determinando que esta debe asumir mayores sobrecostos laborales al emplear estas modalidades de contratación (DOLORIER TORRES & VARGAS LLAURY).

En principio, resulta relevante determinar a qué entidades empleadoras se aplica la norma, es decir, delimitar su ámbito de aplicación. Al respecto, el artículo III del Título Preliminar de la LMFL señala que esta ley se aplica a “todas las empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada”, de este modo la Ley N° 28518 excluye a todos aquellos organismos, instituciones, administraciones, entidades y organizaciones privadas no lucrativas que han celebrado y desean celebrar convenios de formación profesional.

En este sentido, en las entidades del Sector Público sujetas al régimen laboral de la actividad pública no existe normativa que regule y/o prevea

las prácticas preprofesionales y profesionales, agudizándose esta situación, si consideramos que la LMFL, como se ha señalado, derogó de manera expresa el Título I del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-97-TR, razón por la cual las entidades antes señaladas no contarían con un marco normativo adecuado para celebrar los convenios formativos.

Asimismo, en el caso de las entidades del Sector Público en las que coexistan ambos regímenes laborales (público y privado), sí resulta posible la realización de prácticas preprofesionales y profesionales, siendo aplicables, claro está, las disposiciones contenidas en la Ley N° 28518 y en su Reglamento (Decreto Supremo N° 007-2005-TR).

Ahora bien, el marco normativo del sistema de formación profesional no solo se ampara en la regulación nacional, sino también en la normativa supranacional. Como lo señala NEVES MUJICA (2004, Pág. 196), en aplicación de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, “si un precepto de la Constitución reconoce un derecho, que es objeto de regulación también por un tratado de derechos humanos, aprobado y

ratificado por el Perú, aquel precepto se interpreta de conformidad con dicho tratado”.

En ese sentido, el derecho a la formación profesional reconocido en la Constitución debe ser interpretado en concordancia con los tratados ratificados por el Perú que traten este tema, siendo los Convenios de OIT relativos a la formación profesional, ratificados por el Perú, los siguientes:

- El artículo 1, inciso 3), del Convenio OIT N° 111, sobre discriminación en el empleo y la ocupación, dispone que: “A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.” Ratificado por el Perú el 10 de agosto de 1970.

- El artículo 1, inciso 1) del Convenio OIT N° 122, relativo a la política de empleo, reconoce que: “(...) todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.” Ratificado por el Perú el 27 de julio de 1967.

- El artículo 9 del Convenio OIT N° 159, respecto a la readaptación profesional y empleo de personas inválidas señala que “Todo Miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas.” Ratificado por el Perú el 16 de junio de 1986, mediante Ley N° 24509.

Es de notar que el Convenio de la OIT N° 142, sobre el desarrollo de los Recursos Humanos, y su Recomendación N° 150 desarrollan especialmente el tema de la orientación y formación profesionales, sin embargo, a la fecha el Perú no ha ratificado este convenio. A pesar de ello, si bien el Perú no está obligado a seguir las disposiciones de este convenio ni su recomendación, tampoco está impedido de emplear los principios que de estos se desprenden, con el objeto de determinar las políticas que implementen el sistema de formación profesional del país.

Como lo señala Américo Plá Rodríguez en el Prólogo del libro “Legislación comparada sobre formación profesional: una visión desde los convenios de la OIT” publicado por Mario Garmendia, la originalidad de su desarrollo radica en que enfocó el orden de la exposición, distinguiendo el

tema abordado en el Convenio Internacional del Trabajo N° 142, la Recomendación Internacional N° 150 y en las diversas normas internas de los países comprendidos en su investigación a nivel de Latinoamérica, y no por su origen sino por su contenido.

Es así que GARMENDIA ARIGON (2000), plasma el Convenio OIT N° 142 y su Recomendación N° 150 presentando, a través de siete (7) principios esenciales reconocidos por la OIT como las bases del desarrollo de los recursos humanos (Entiéndase por recursos humanos a la orientación y formación profesionales), siendo estos los siguientes:

- **Principio de adecuación a la realidad:** El convenio N° 142 establece que una de las condiciones fundamentales para la debida estructuración de un sistema de desarrollo de los recursos humanos, consiste en que el mismo se planifique y se aplique atendiendo primordialmente a la circunstancia o coyuntura real a la que va dirigido. Por ello el artículo 1, inciso 2 del Convenio OIT N° 142 recoge el principio de adecuación a la realidad, el cual presenta dos perspectivas, por un lado, una visión general, por la cual las medidas adoptadas para la orientación y fomento profesional debe ser determinadas en función a las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo,

considerando el nivel de desarrollo económico, social y cultural; así como las relaciones existentes entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales; y, por otro lado, este principio debe abordarse desde una visión particular, que considere el desarrollo del individuo relacionado con la interacción práctica realizada en la empresa, teniendo en cuenta tanto las aptitudes y preferencias de los interesados como las exigencias del trabajo.

- **Principio de integralidad:** El convenio concibe al desarrollo de los recursos humanos a partir de la conformación de un plan integral que supone la adopción de políticas y programas “completos y coordinados” (convenio N° OIT 142: artículo 1, numeral 1) que permitan visualizar al sistema de enseñanza como un todo integrado y abarcativo tanto de la formación escolar, como de la desarrollada en el ámbito de la empresa (“sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste”

Se aprecia que este principio implica que el sistema de formación profesional debe guardar una coherencia integral, es decir, la regulación

debe ser el producto de la integración del aspecto académico y campo del empleo, ya que solo considerando ambos se logrará adoptar una adecuada normativa del sistema de formación profesional.

- **Principio de antropocentrismo:** La Recomendación OIT N° 150 señala que “(...) la calificación profesional de los términos orientación y formación significa que la orientación y la formación tienen por objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos.

El principio de antropocentrismo conlleva a que la formación profesional debe tener como uno de sus objetivos principales brindar al individuo un desarrollo integral, tanto en la esfera particular como colectiva, que lo prepare para desenvolverse en el medio social y en la actividad laboral.

Las políticas y programas de orientación y formación profesional no deben estructurarse sobre la premisa de pretender adiestrar al individuo para que se convierta meramente en una “pieza útil” del engranaje productivo,

sino que deberán atender de manera primordial a la necesidad de alcanzar o facilitar un desarrollo cabal de la persona.

- **Principio de instrumentalidad:** Mediante este principio el sistema de formación profesional debe considerar los requerimientos, dificultades y ventajas presentes en el marco del empleo, a fin de que exista una adecuada interconexión entre las formalidades profesionales y el mercado de trabajo. De lo contrario, el sistema de formación profesional no cumplirá con sus objetivos, es decir, no podrá ser el instrumento que permita a la persona capacitarse, acceder y mantener un empleo o insertarse nuevamente en el mercado laboral.

Los sistemas de formación deben constituirse en instrumentos eficaces para brindar al individuo la posibilidad de acceder y mantener un empleo, facilitarle una adecuada inserción en el mercado de trabajo y mediante su ubicación en el mismo, encontrar un camino hacia la satisfacción personal así como hacia la contribución útil para la sociedad.

Tanto el Convenio N° 142 como la recomendación 150 reconocen y desarrollan con particular énfasis la trascendencia que la formación y orientación profesionales poseen con relación al empleo, tanto desde una

perspectiva individual (como instrumento para alcanzar un grado de satisfacción personal), como colectiva (como herramienta para una adecuada política de pleno empleo) .

Esto condiciona la necesidad de que exista una fluida comunicación e interrelación entre el mundo de la formación y el mundo real del trabajo.

- **Principio de universalidad gradual:** La orientación y la formación profesional deben tender a expandir se de manera gradual, de forma de alcanzar al mayor número de personas que resulte posible (convenio OIT N° 142: artículos 3 y 4; Recomendación 150 OIT: capítulo III, párrafo 7, numeral 1).

Por otra parte, también se atiende a este principio de universalidad cuando se destaca la necesidad de que los sistemas de enseñanza sean “abiertos” (convenio OIT N° 142: artículo 2; Recomendación 150 OIT: capítulo II, párrafo 5, numeral 1), es decir, que resulten accesibles al mayor número de personas que sea posible. A tales efectos, se resalta la importancia de fomentar el otorgamiento de becas para estudios, brindar facilidades para las personas con cargas familiares (guarderías), o para quienes ven insumir buena parte de su tiempo en un empleo (mediante la

instrumentación de cursos nocturnos); preocuparse por una distribución geográfica adecuada de los locales de enseñanza, crear mecanismos para acceder -aunque sea con retraso- a determinados niveles de formación (recomendación: capítulo II, párrafo 5, numeral 2, literal g).

- **Principio de igualdad:** El artículo 2 del Convenio OIT N° 111 establece que “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.” En esta línea el artículo 3, inciso e) de este convenio dispone que todos los Estados partes de este convenio están obligados a asegurar la no discriminación en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y colocación.

De este modo, este principio conlleva a que toda persona tenga derecho a acceder a la formación profesional en igualdad y sin discriminación alguna, no admitiéndose tratamientos diferenciados sustentados en criterios subjetivos.

Ahora bien, este principio de igualdad en la formación profesional admite la realización de tratamientos especiales, siempre que se sustenten en criterios objetivos, como incluir a determinadas personas o sectores de la actividad económica.

- **Principio de participación:** Este principio establece que el sistema de formación profesional debe ser el resultado de la interacción de los sujetos del medio social y no el producto de la decisión unilateral del legislador. Por ello, todo sistema de formación profesional debe ser el consenso de los centros de estudio, empresas y personas en formación, ya que solo así se determinará un adecuado sistema de formación para la futura fuerza laboral.

Por los principios expuestos, el diálogo social juega un rol esencial en la determinación del sistema de formación profesional, debido a que solo con la participación de los agentes socioeconómicos, determinando los requerimientos en la capacitación, presentando propuestas de sistemas formativos y recomendaciones sobre los programas de capacitación, evaluando el impacto de las acciones de capacitación, entre otros, se logrará implementar políticas formativas realmente eficaces.

2.4.2. Principios reguladores de las Modalidades Formativas Laborales

La Ley N° 28518 reconoce como principios reguladores de nuestro sistema de formación profesional, los siguientes:

1. La persona es el centro fundamental de todo proceso formativo; en consecuencia, las modalidades formativas que se desarrollen deben fijarse como meta principal que la persona alcance a comprender su medio social en general y su medio de trabajo en particular, a fin de que esté en condiciones de incidir en estos de manera individual y colectiva.
2. Toda persona tiene derecho de acceder en igualdad y sin discriminación alguna a la formación profesional y que su participación en las diversas modalidades formativas aprobadas le permita mejorar su empleabilidad en el mercado laboral.
3. Resulta imprescindible que la formación recibida se complemente con una adecuada experiencia práctica en el seno de la empresa, debidamente programada por las partes intervinientes en las modalidades formativas aprobadas, confirmando así la necesidad del principio de

Adecuación a la Realidad del proceso formativo para asegurar su calidad y pertinencia.

Por lo expuesto, DOLORIER TORRES & VARGAS LLAURY (2010), señalan que, nuestra normativa reconoce gran parte de los principios establecidos por la OIT, sin embargo, consideran que el principio de adecuación a la realidad solo se ha adoptado desde una perspectiva particular, mas no general, es decir, no se consideran en la determinación del sistema de formación profesional las necesidades y problemas en materia de empleo, ya que esta norma establece una serie de beneficios que generan sobrecostos a las empresas que opten por contratar personal en formación, por lo cual resulta evidente que los convenios de jóvenes en capacitación laboral, prácticas preprofesionales y aprendices serán notablemente reducidos por las empresas.

CAPÍTULO III

MATERIAL Y MÉTODO

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de Diseño no experimental transversal de tipo descriptivo, lo cual están de acuerdo a los objetivos de estudios y la naturaleza del problema planteado.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

La población de la presente investigación estuvo conformada por el total de 32 estudiantes que cursaron el sexto año académico de la E.A.P. DE Derecho y Ciencias Políticas de la UNJBG y realizaron prácticas preprofesionales, durante los años académicos 2012-2014.

3.2.2. Tamaño de la Muestra

Se tomó como muestra el total de estudiantes que hicieron sus prácticas en la modalidad formativa laboral en el aprendizaje con predominio en el

centro de formación profesional. El número de estudiantes se detalla en el siguiente cuadro:

Tabla 1
Población

	2012	2013	2014
Estudiantes realizando prácticas preprofesionales.	13	9	10
TOTAL		32	

Fuente: Elaboración propia

3.2.3. TIPO DE MUESTREO

El tipo de muestreo fue censo. En lo que concierne a los criterios de selección de la muestra, se consideró principalmente:

- **Representatividad:** Para la investigación se escogió a los todos los estudiantes de la carrera de Derecho que tenían matrícula regular durante los años académicos 2012-2014, que no hayan participado del programa del SECIGRA DERECHO y que hayan realizado prácticas

preprofesionales en algún lugar donde se desarrolle el derecho como ciencia durante ese año.

Debido a que la Ley N° 28518 es solo aplicable a todas las empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada y el marco de la presente investigación solo abarca la Modalidad Formativa Laboral con Predominio en el Centro de Formación Profesional.

- **Accesibilidad:** Se seleccionó a los estudiantes de los años académicos 2012-2014 debido a que se contaba con mayor posibilidad de contactarlos.

3.4. IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS VARIABLES

Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse (Hernández Sampieri, 2010). El concepto de variable se aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos, los cuales adquieren diversos valores respecto de la variable referida.

3.4.1. Variable Independiente

La Desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional.

3.4.2. Variable Dependiente

Laboralización de los Practicantes Preprofesionales.

3.4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Figura 5

Variables y su operacionalización

<i>Variables</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Categoría</i>	<i>Escala</i>
Variable Independiente	Para determinar la Desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional se aplicará los incisos 1,2,3,4 y 6 del artículo 51 de la Ley N° 28518 <u>Convenios</u> Existencia de convenio debidamente suscrito por las partes establecidas por		

<p>La Desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional.</p>	<p>la ley.</p>	<p>Si</p>	<p>Ordinal</p>	
	<p><u>Capacitación.</u></p> <p>Relación entre la capacitación en la Empresa y los estudios de Derecho.</p>	<p>Indet.</p> <p>No</p>		
	<p><u>Continuidad</u></p> <p>Realización de la capacitación durante la formación académica y dentro del periodo convenido.</p>	<p>Si</p> <p>Indet.</p> <p>No</p>	<p>Ordinal</p>	
	<p><u>Relación Laboral.</u></p> <p>Existencia de relación laboral previa a la capacitación formativa.</p> <p>Actividad laboral distinta a la capacitación de los aprendices con previa relación laboral.</p>	<p>Si</p> <p>No</p>	<p>Nominal</p>	
			<p>Si</p> <p>No</p>	<p>Nominal</p>
			<p>Si</p> <p>Indet.</p> <p>No</p>	<p>Ordinal</p>
<p>Variable dependiente</p> <p>Laboralización de los Practicantes Preprofesionales</p>	<p><u>Principio de la primacía de la Realidad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Subordinación - Prestación Personal de Servicios 	<p>Si</p> <p>No</p>	<p>Nominal</p>	

Fuente: Elaboración propia

3.5. TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. Técnicas de Recolección de Datos

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos de recolección de datos.

a) El cuestionario semiestructurado.

Es un documento que contiene la formulación de interrogantes con respuestas cerradas y abiertas, respecto a las variables e indicadores. Este instrumento se aplicará a los estudiantes del sexto año académico de la Escuela Académico Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la UNJBG durante los años académicos 2012-2014.

b) Equipo.

Una laptop personal para almacenar la información recopilada y sistematizar de acuerdo a los objetivos de la investigación.

3.5.2. Procedimiento de recolección de datos.

Las fases que se han seguido para el desarrollo de la presente investigación, fueron las siguientes:

- a)** Identificación y arqueo de las fuentes bibliográficas y hemerográficas: a saber, monografías, tesis, publicaciones en la red, artículos, seminarios, informes defensoriales, foros, entre otros, que permitan obtener la información conveniente de acuerdo al problema de investigación.

- b)** Discriminación de la información pertinente a la estructuración del problema, la fundamentación teórica y el marco metodológico del estudio.

- c)** Elaboración y codificación de los instrumentos de recolección de datos y de la ficha de cotejo.

- d)** Validación de los instrumentos y la ficha por expertos de la Universidad Nacional Jorge Basadre (asesor y docente)

- e)** Entrevista con los estudiantes reiterándoles el objetivo del estudio e invocando su colaboración, para después proceder a la entrevista y aplicación de la ficha de cotejo.

- f)** Sistematización de la información recogida y vaciado de datos en una hoja de cálculo Excel para ser procesada posteriormente con el software estadístico SPSS versión 18.

- g)** Elaboración de tablas e interpretación de los resultados.

- h)** Redacción del informe final.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Teniendo en cuenta los objetivos de la investigación, en este capítulo se presenta los resultados y la interpretación de los datos obtenidos en el análisis de contenidos y documentos.

4.1 CARACTERÍSTICA DE LA MUESTRA

TABLA 2
ESTUDIANTES CON LA MODALIDAD FORMATIVA LABORAL EN EL
APRENDIZAJE CON PREDOMINIO EN EL CENTRO DE FORMACIÓN
PROFESIONAL

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Hombres</i>	24	75%
<i>Mujeres</i>	8	25%
<i>Total</i>	32	100%

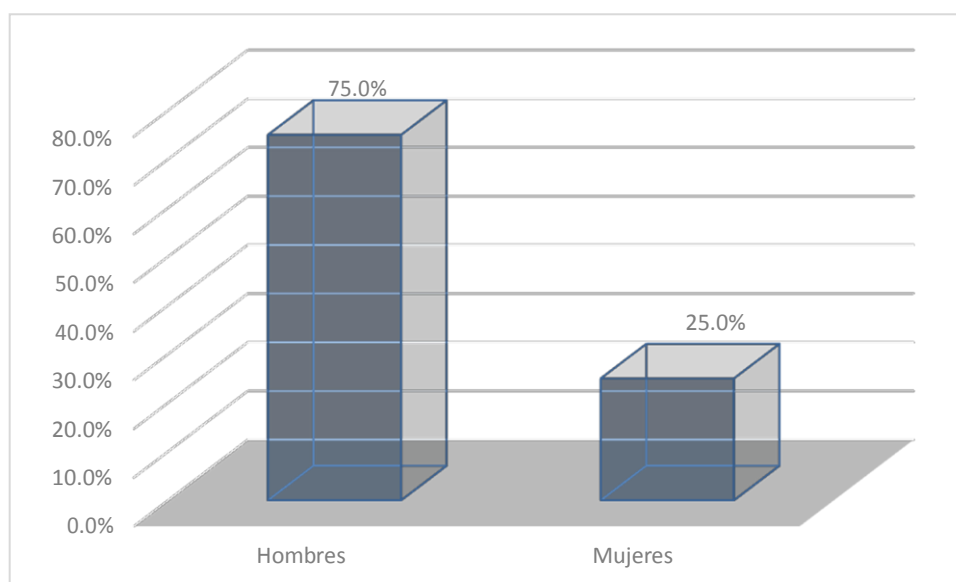
Fuente: Frecuencia de datos obtenidos durante la investigación (anexo 01)

INTERPRETACIÓN

En la tabla 2, se observa el porcentaje de estudiantes de la E.A.P. de Derecho y Cs Políticas de la UNJBG que realizaron sus prácticas bajo la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el

Centro de Formación Profesional durante los años académicos 2012-2014, concluyendo que del total de la población el 75% son hombres mientras que el 25% son mujeres.

FIGURA 6
ESTUDIANTES CON LA MODALIDAD FORMATIVA LABORAL EN EL
APRENDIZAJE CON PREDOMINIO EN EL CENTRO DE FORMACIÓN
PROFESIONAL



Fuente: Tabla 2

TABLA 3
CONOCIMIENTO DE LA LEY N° 28518 POR PARTE DE LOS
ESTUDIANTES DE LA EAP DE DERECHO Y CS POLÍTICA, AÑOS
ACADÉMICOS 2012-2014

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Sí</i>	12	37.5%
<i>No</i>	20	62.5%
<i>Total</i>	32	100%

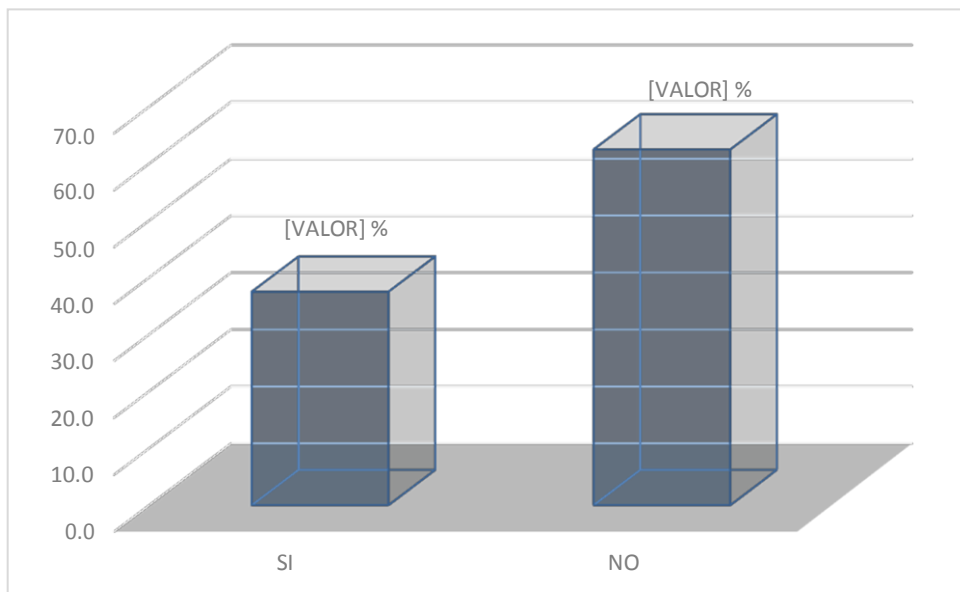
Fuente: Frecuencia de datos obtenidos durante la investigación (anexo 01)

INTERPRETACIÓN

En la tabla 3, se observa el porcentaje de estudiantes de la E.A.P. de Derecho y Cs Políticas de la UNJBG que realizaron sus prácticas bajo la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, que conocían la Ley N° 28518. Como se aprecia del total de estudiantes, el 62.5% no tenía conocimiento de la Ley N° 28518, mientras que el 37.5% manifiesta que sí conocía la Ley.

FIGURA 7

**CONOCIMIENTO DE LA LEY N° 28518 POR PARTE DE LOS
ESTUDIANTES DE LA EAP DE DERECHO Y CS. POLÍTICAS, AÑO
ACADÉMICO 2012-2014**



Fuente: Tabla 3

TABLA 4
EXISTENCIA DE CONVENIO ENTRE EL PRACTICANTE
PREPROFESIONAL, LA UNJBG Y LA EMPRESA DONDE SE
REALIZARON LAS PRÁCTICAS.

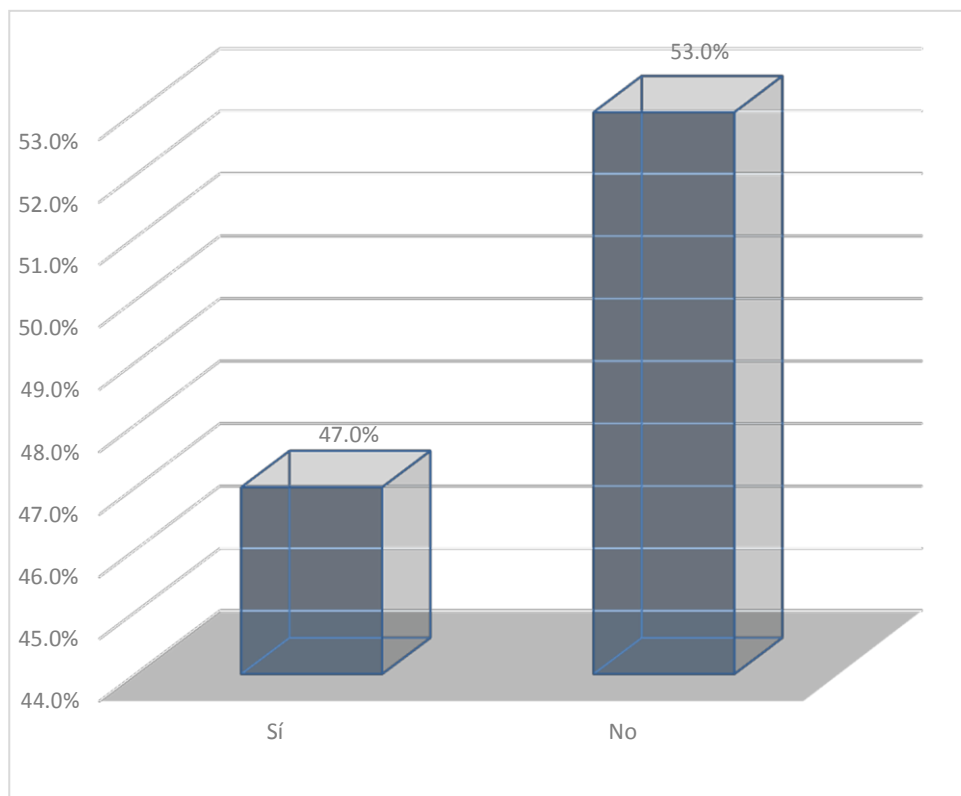
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Sí</i>	15	47%
<i>No</i>	17	53%
<i>Total</i>	32	100%

Fuente: Frecuencia de datos obtenidos durante la investigación (anexo 01)

INTERPRETACIÓN

En la tabla 4, se observa el porcentaje de estudiantes de la E.A.P. de Derecho y Cs. Políticas de la UNJBG que realizaron sus prácticas bajo la modalidad formativa laboral en el aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional. Como se aprecia, del total de estudiantes, el 53% no contaba con un convenio debidamente suscrito, mientras que el 47% suscribió un contrato.

FIGURA 8
EXISTENCIA DE CONVENIO ENTRE EL PRACTICANTE
PREPROFESIONAL, LA UNJBG Y LA EMPRESA DONDE SE
REALIZARON LAS PRACTICAS.



Fuente: Tabla 4

TABLA 5
TIEMPO EN EL QUE SE SUSCRIBIO EL CONVENIO DE PRACTICAS
PREPROFESIONALES

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Antes</i>	4	12.5%
<i>Durante</i>	7	38.5%
<i>Después</i>	4	12.5%
<i>Total</i>	15	100%

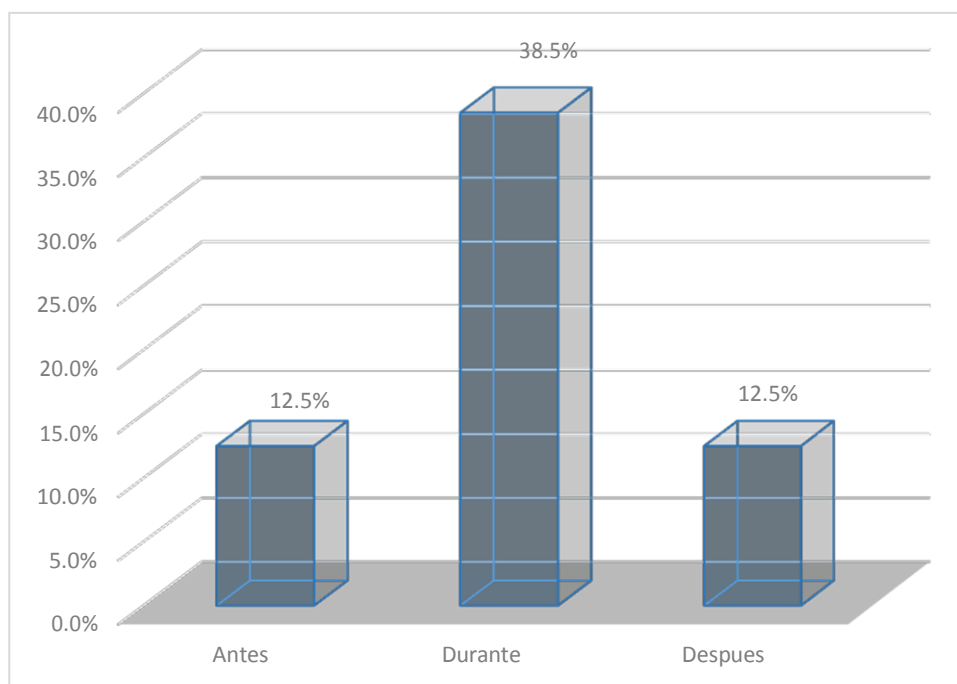
Fuente: Frecuencia de datos obtenidos durante la investigación (anexo 01)

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 5, se observa el momento en el cual se suscribieron los convenios bajo la modalidad formativa laboral en el aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional. Como se aprecia, del total de convenios suscritos, el 38.5% de los convenios se suscribieron durante la realización de las practicas preprofesionales, mientras que el

12.5% se suscribieron antes de la realización de las prácticas preprofesionales y el 12.5% afirma que suscribió su convenio después de la realización de sus prácticas preprofesionales.

FIGURA 9
TIEMPO EN EL QUE SE SUSCRIBIO EL CONVENIO DE PRACTICAS PREPROFESIONALES



Fuente: Tabla 5

TABLA 6
ESTUDIANTES QUE RECIBIERON SUBVENCIONES DURANTE LA
REALIZACION DE LAS PRACTICAS PREPROFESIONALES.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Sí</i>	30	93.8%
<i>No</i>	2	6.3%
<i>Total</i>	32	100%

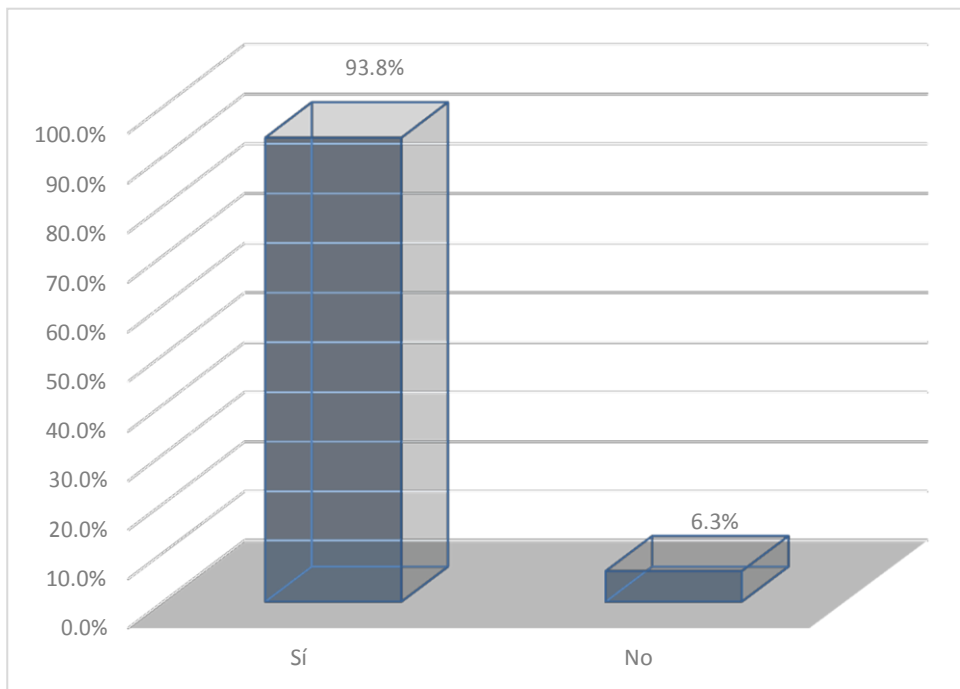
Fuente: Frecuencia de datos obtenidos durante la investigación (anexo 01)

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 6, se observa el porcentaje de estudiantes de la E.A.P. de Derecho y Cs Políticas de la UNJBG que recibieron subvenciones al momento de realizar sus prácticas preprofesionales bajo la modalidad formativa laboral en el aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional. Como se aprecia, del total de estudiantes, el 93.8% recibió subvenciones, mientras que el 6.3% manifestó que no las recibió.

FIGURA 10

**ESTUDIANTES QUE RECIBIERON SUBVENCIONES DURANTE LA
REALIZACION DE LAS PRACTICAS PREPROFESIONALES.**



Fuente: Tabla 6

TABLA 7
ASESORÍA DIRECTA POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD SOBRE
EL DESARROLLO DE LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Muy de acuerdo</i>	0	0.0%
<i>De acuerdo</i>	1	3.1%
<i>Ni en acuerdo ni en desacuerdo</i>	7	21.9%
<i>En desacuerdo</i>	16	50.0%
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	8	25.0%
<i>Total</i>	32	100%

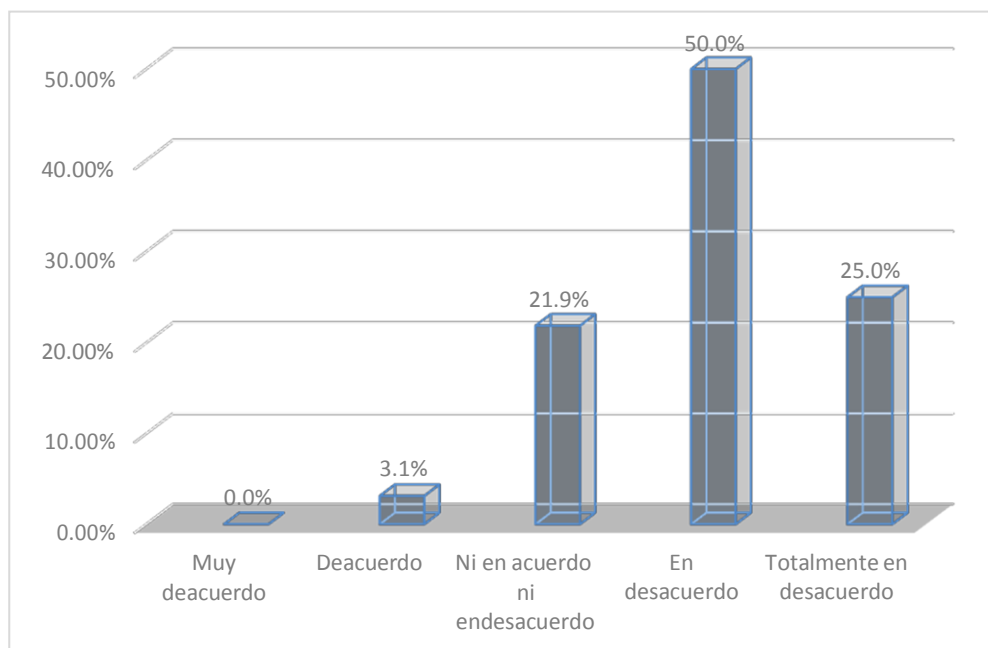
Fuente: Frecuencia de datos obtenidos durante la investigación (anexo 01)

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 7, se observa que del total de estudiantes que realizaron sus prácticas preprofesionales, el 50% de los estudiantes están en desacuerdo en haber recibido asesoría directa por parte de la Universidad

durante el desarrollo de sus prácticas, asimismo el 25% manifiesta estar totalmente en desacuerdo, un 21.9% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que un 3.1% manifiestan estar de acuerdo en haber recibido asesoría y orientación en el desarrollo de sus prácticas por parte de la Universidad.

FIGURA 11
ASESORÍA DIRECTA POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD SOBRE
EL DESARROLLO DE LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES



Fuente: Tabla 7

TABLA 8
LAS ACTIVIDADES COMO PRACTICANTES
PREPROFESIONALES Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Muy de acuerdo</i>	19	59.4%
<i>De acuerdo</i>	7	21.9%
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	2	6.3%
<i>En desacuerdo</i>	3	9.4%
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	1	3.1%
<i>Total</i>	32	100%

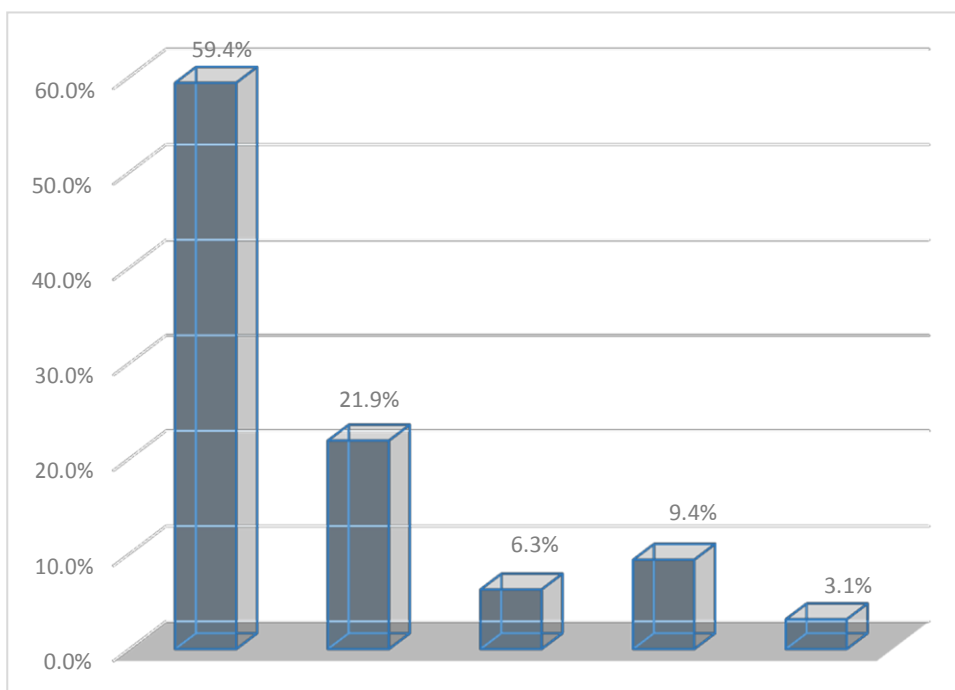
Fuente: Frecuencia de datos obtenidos durante la investigación (anexo 01)

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 8, se observa el porcentaje de estudiantes de la EAP de Derecho y Cs Políticas de la UNJBG que al momento de realizar las prácticas preprofesionales, sus actividades guardaban relación con la Carrera de Derecho. Como se aprecia, del total de estudiantes, el 59.4% manifestó estar muy de acuerdo, el 21.9% expreso de acuerdo, el 9.4%

manifestó estar en desacuerdo, el 6,3% ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que, el 3.1% precisó que las actividades realizadas se relacionaban con el Derecho.

FIGURA 12
LAS ACTIVIDADES COMO PRACTICANTES
PREPROFESIONALES Y SU RELACION CON EL DERECHO.



Fuente: Tabla 8

TABLA 9
ESTUDIANTES QUE RECIBIERON UN PAGO EXTRA POR
LABORALES AJENAS A SUS PRACTICAS PREPROFESIONALES.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Sí</i>	0	0%
<i>No</i>	32	100%
<i>Total</i>	32	100%

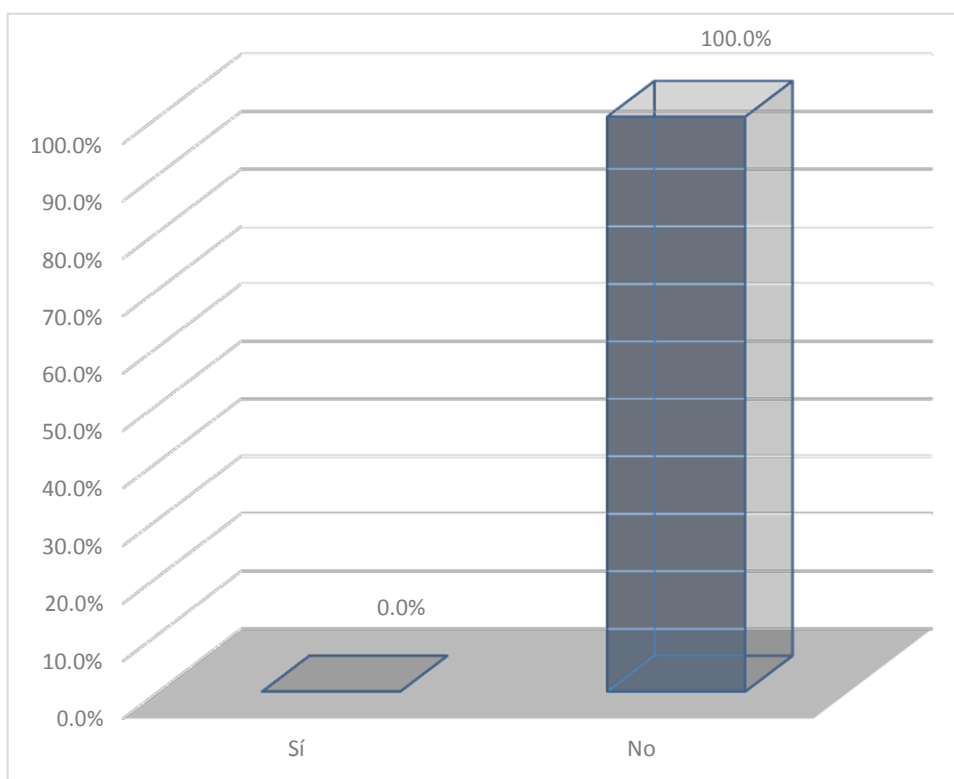
Fuente: Frecuencia de datos obtenidos durante la investigación (anexo 01)

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 9, se observa el porcentaje de estudiantes de la E.A.P de Derecho y Cs Políticas de la UNJBG que recibieron pago extra al momento por realizar actividades ajenas a sus obligaciones durante el desarrollo de sus prácticas preprofesionales. Como se aprecia, del total

de estudiantes, el 100% no recibió un pago extra, mientras que sólo el 0% manifestó que sí las recibió.

FIGURA 13
ESTUDIANTES QUE RECIBIERON UN PAGO EXTRA POR
LABORALES AJENAS A SUS PRACTICAS PREPROFESIONALES.



Fuente: Tabla 9

TABLA 10
ESTUDIANTES QUE CONTINUARON REALIZANDO LABORES QUE
CORRESPONDIAN A LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES EN LAS
EMPRESAS LUEGO DE HABER VENCIDO EL CONVENIO.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Sí</i>	10	31.3%
<i>No</i>	22	68.8%
<i>Total</i>	32	100%

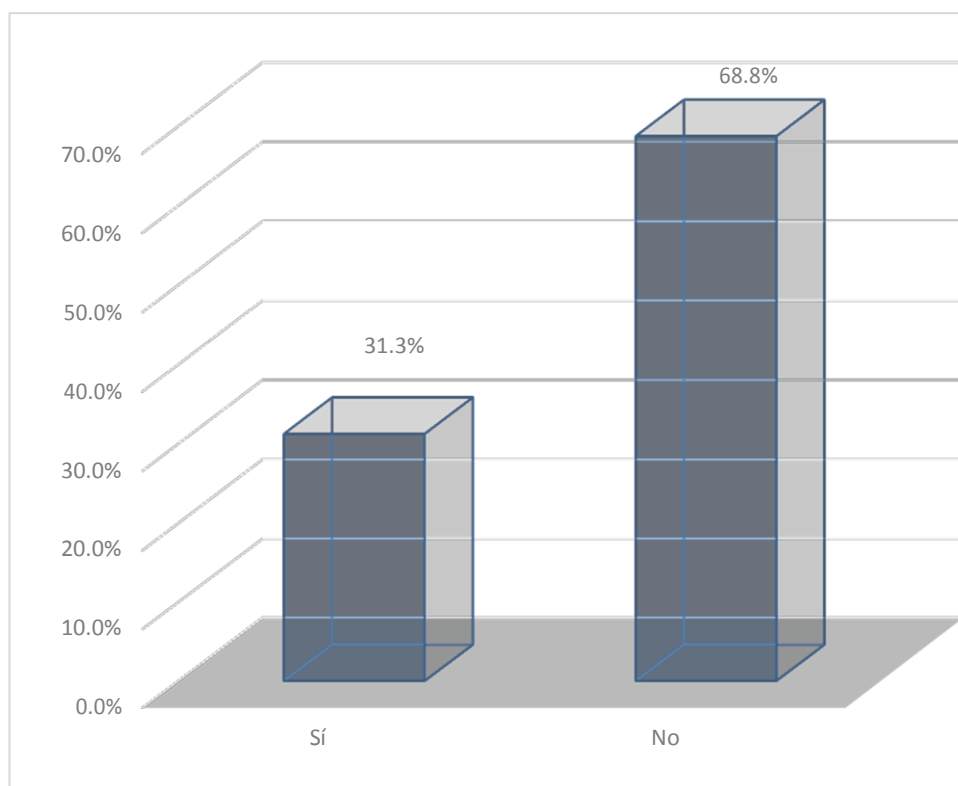
Fuente: Frecuencia de datos obtenidos durante la investigación (anexo 01)

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 10, se observa el porcentaje de estudiantes de la E.A.P. de Derecho y Cs Políticas de la UNJBG que continuaron realizando las labores que correspondían a las prácticas preprofesionales bajo la modalidad formativa laboral en el aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional a pesar que ya había vencido su convenio.

Como se aprecia, del total de estudiantes, el 68.8% manifestó que no continuo realizando sus prácticas preprofesionales luego de haber vencido su convenio, mientras que el 31.3% manifestó que sí continuó.

FIGURA 14
ESTUDIANTES QUE CONTINUARON HACIENDO LABORES QUE
CORREPONDIAN A LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES EN LAS
EMPRESAS LUEGO DE HABER VENCIDO EL CONVENIO.



Fuente: Tabla 10

TABLA 11
ESTUDIANTES QUE TENIAN UNA RELACION LABORAL CON LA
EMPRESA ANTES DE REALIZAR SUS PRÁCTICAS
PREPROFESIONALES.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Sí</i>	1	3.1%
<i>No</i>	31	96.9%
<i>Total</i>	32	100%

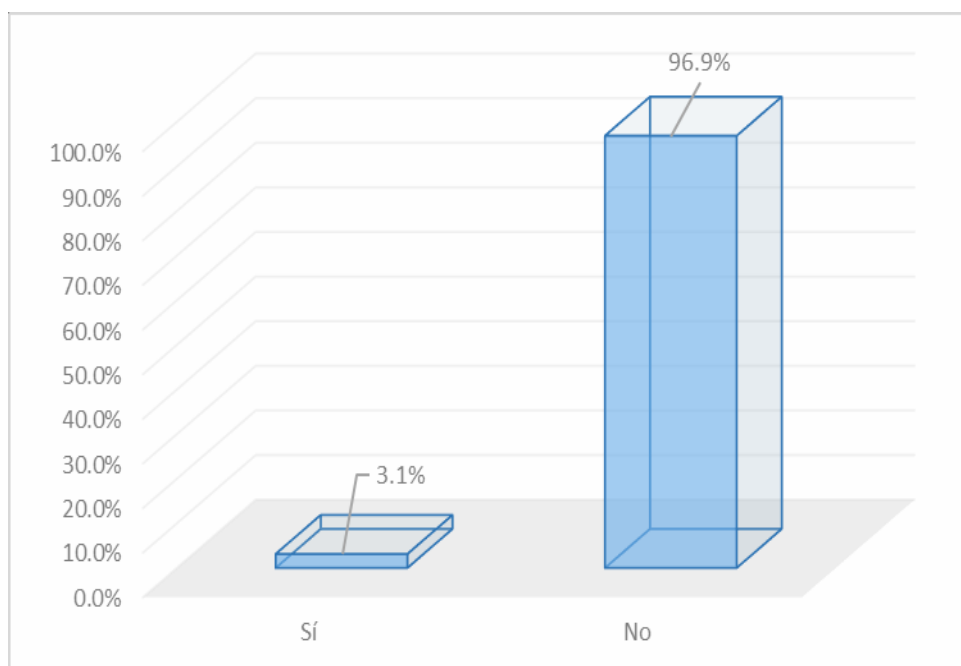
Fuente: Frecuencia de datos obtenidos durante la investigación (anexo 01)

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 11, se observa el porcentaje de estudiantes de la EAP de Derecho y Cs Políticas de la UNJBG que habían mantenido una relación laboral con la misma empresa antes de realizaron sus prácticas bajo la modalidad formativa laboral en el aprendizaje con predominio en el centro

de formación profesional. Como se aprecia, del total de estudiantes, el 96.9% manifestó que no haber tenido relación laboral alguna, mientras que el 3.1% manifestó que sí las había tenido.

FIGURA 15
ESTUDIANTES QUE TENIAN UNA RELACION LABORAL CON LA
EMPRESA ANTES DE REALIZAR SUS PRÁCTICAS
PREPROFESIONALES.



Fuente: Tabla 11

TABLA 12
HORAS DIARIAS PROMEDIO LABORADAS POR LOS ESTUDIANTES
DURANTE SUS PRACTICAS PREPROFESIONALES.

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
1	0	0.0%
2	0	0.0%
3	0	0.0%
4	4	12.5%
5	8	25.0%
6	18	56.3%
7	0	0.0%
8	2	6.3%

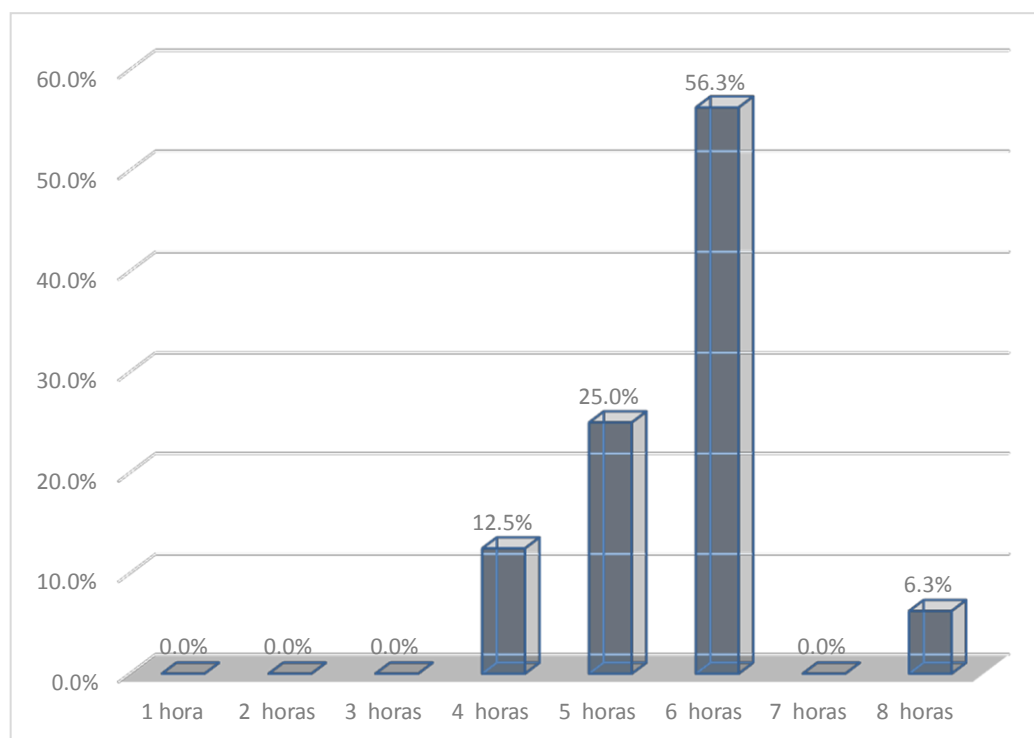
Fuente: Frecuencia de datos obtenidos durante la investigación (anexo 01)

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 12, se observa el promedio de horas laboradas diariamente por los practicantes preprofesionales. Como se aprecia, del total de estudiantes, el 56.3% afirmo haber laborado un promedio 6 horas diarias,

el 25% manifestó que laboró un promedio de 5 horas diarias, el 12.5% laboraron un promedio de 4 horas diarias, mientras que el 6.3% laboró un promedio de 8 horas diarias.

FIGURA 16
HORAS DIARIAS PROMEDIO LABORADAS POR LOS ESTUDIANTES
DURANTE SUS PRACTICAS PREPROFESIONALES.



Fuente: Tabla 12

4.2. DISCUSIÓN

1. De acuerdo a los resultados del estudio, se ha podido establecer, que existe un porcentaje menor al medio, que es el 47% de la población estudiada que cuenta con un Convenio de Modalidad Formativa Laboral, de los cuales, el 73.3% de dichos Convenios fueron suscritos durante o después del inicio efectivo de las practicas preprofesionales; lo cual significa que fueron desnaturalizados.
2. La presente investigación, en cuanto a la relación entre la carrera de Derecho y la capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades establecidas en los convenios, ha tenido como resultado que en el 81.3% de los casos, las practicas realizadas si guardan relación con la carrera de Derecho, en tanto que en un 18.8% de los casos si se ha producido una desnaturalización.
3. En cuanto a la desnaturalización de las prácticas preprofesionales por la causal de su continuación con posterioridad a la fecha de vencimiento estipulado en el convenio o en su prorroga, se ha determinado que esto ha sucedido en el 30% de los casos, sin embargo, si consideramos solamente los convenios efectivamente

suscritos en su oportunidad, el porcentaje de desnaturalización se eleva significativamente a un 66.6%.

4. En cuanto a los estudiantes que mantuvieron una relación laboral con la empresa, previa al desarrollo de las prácticas preprofesionales, la presente investigación ha evidenciado un solo caso aislado que significaría un 3.1% del total de casos estudiados, por lo que esta hipótesis no sería relevante.

5. Con la presente investigación se ha determinado que respecto a la causal de simulación o fraude, de los ocho casos identificados, la mayoría de las desnaturalizaciones reconocidas mediante sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional recaídas en procesos de amparo y comprendidas entre los años 2001 al 2012, evidencian que se presenta mayores casos de desnaturalización en las Empresas Prestadoras de Servicios, desprendiéndose además, que las causales más frecuentes son las siguientes: a) Desarrollo de actividades de carácter permanente y ajenas al plan de capacitación del centro de formación y b) Desarrollo de la actividad excediendo la jornada específica (horas extras).

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado fehacientemente que la mayoría de los casos estudiados, no cuentan con un Convenio de Prácticas Preprofesionales, ni un Plan de Capacitación; lo cual evidencia una desnaturalización y la intención en las empresas, por hacer de las prácticas preprofesionales, un empleo precario.
2. Se concluye que si existió desnaturalización en el 73.3% de los casos estudiados, por la suscripción de convenios durante o después del inicio efectivo de las prácticas preprofesionales, pues la sola manifestación de voluntad no es suficiente para su configuración, es necesaria su formalización a través del respectivo convenio.
3. De los casos estudiados, se evidencia que las actividades en calidad de practicantes preprofesionales de Derecho, se desnaturalizaron en un 18.8% por la falta capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades establecidas en los convenios, lo cual no es significativo, pero

es de importancia para nuestra Facultad, quien debe velar por el cumplimiento correcto de dichos convenios.

4. De acuerdo a los resultados de la investigación, se puede afirmar que por la causal de continuación de las practicas preprofesionales con posterioridad a la fecha de vencimiento estipulado en el convenio o en su prorroga, se ha desnaturalizado la relación formativa que en un 66.6% de los casos estudiados.
5. En cuanto a los estudiantes que mantuvieron una relación laboral con la empresa, previa al desarrollo de las prácticas preprofesionales, la presente investigación, no ha presentado resultados relevantes que identifiquen a esta causal como una de las principales causales de desnaturalización en las prácticas preprofesionales de los estudiantes de Derecho.
6. Se ha demostrado firmemente a través de sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional recaídas en procesos de amparo que se presenta mayores casos de desnaturalización en las Empresas Prestadoras de Servicios, desprendiéndose además,

que las causales más frecuentes son las siguientes: a) Desarrollo de actividades de carácter permanente y ajenas al plan de capacitación del centro de formación y b) Desarrollo de la actividad excediendo la jornada específica (horas extras).

RECOMENDACIONES

1. Es imprescindible que los Centros de Formación Profesional busquen que se dé estricto cumplimiento a los convenios de prácticas preprofesionales, lo cual garantizará una efectiva consolidación de conocimiento en el practicante preprofesional. Con especial importancia, en un momento en el que las Escuelas Profesionales están luchando por la acreditación universitaria, pudiendo marcar la diferencia y acercarnos a la excelencia educativa que tanto se desea.
2. Se recomienda que en el informe final de Prácticas Preprofesionales realizado por los estudiantes, se incluya información detallada respecto a la forma en la que se desarrollaron las prácticas preprofesionales; actividades realizadas, el clima laboral y cuáles fueron las políticas en el Centro de Trabajo con relación a los practicantes, dichos indicadores conllevarán a una correcta elección de la Empresa y un mejor desempeño en los practicantes.

3. Se recomienda que la Escuela de Derecho y Cs. Políticas, a través de la Comisión de Practicas Preprofesionales, orienten y asesoren a los alumnos acerca del desarrollo correcto de las prácticas preprofesionales, así como, la realización periódica de charlas informativas. Por otro lado, que manejen un registro de los convenios de Prácticas Preprofesionales por alumno, con el fin de centralizar eficientemente la información proveniente de los informes de los practicantes.

BIBLIOGRAFÍA

ARANZAMENDI NINACONDOR, L. (2013) *Guía de Redacción Científica*.

Lima: Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.

ACKOFF, R. L. (1992). *Planificación de la empresa del futuro*. Mexico:

Grupo Norega Editores.

ARCE ORTIZ, E. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Peru*.

Desafíos y Deficiencias. Lima: Palestra Editores.

CHAVEZ NUÑEZ, F. (2012). La Desnaturalización de los Convenios de

Prácticas Preprofesionales y Profesionales. En *SOLUCIONES*

LABORALES (págs. 93-99). LIMA: GACETA JURIDICA S.A.

DOLORIER TORRES, J. R., & VARGAS LLAURY, C. (s.f.).

PRINCIPALES ASPECTOS DE LA LEY SOBRE MODALIDADES

FORMATIVAS LABORALES, LEY N° 28518. ¿FOMENTO O

DESALIENTO A LA CAPACITACIÓN? Obtenido de

www.gydabogados.com.

FLORES POLO, P. (2002). *Diccionario Jurídico Fundamental*. Lima:

Editora Jurídica Grijley.

GARMENDIA ARIGÓN, M. (2000). "Legislación comparada sobre formación profesional: una visión desde los convenios de la OIT". Montevideo: Editorial CINTERFOR.

GARMENDIA ARIGÓN, M. (2003). "*Derecho del Trabajo y Formación*". Montevideo: Editorial CINTERFOR.

GONZALES RAMIREZ, L. A., & DE LAMA LAURA, M. G. (2010). *Desnaturalización en las Relaciones Laborales*. Lima: Gaceta Juridica S.A.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, R., FERNÁNDEZ, C. Y BAPTISTA, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª Ed.). México: McGraw Hill Interamericana HUNDSKOPF E., O. (2000). *Derecho Mercantil: temas societarios*. Lima, Perú.

MARTÍN VALVERDE, A. ET AL. (1999). *Derecho al Trabajo*. (8ª. Ed). Madrid, Tecnos.

MONTOYA MANFREDI, U., MONTOYA ALBERTO, U., & MONTOYA ALBERTI, H. C. (2004). *MONTOYA MANFREDI, Ulises; MONTOYA ALBERTO, Ulises; MONTOYA ALBERTI, Hernando* (2004). *Derecho Comercial. Parte general Derecho de Sociedades, Derecho Concursal,*

Derecho del Consumidor, Derecho de la Competencia. . Edición aumentada y actualizada.

MONTOYA MELGAR, A. (2002). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

MUNAYCO CHAVEZ, E. L. (Febrero de 2012). Modalidad Formativas Laborales. Tratamiento actual y posibles modificaciones a partir del Proyecto de Ley General del Trabajo". *Soluciones Laborales*, 91-97.

NEVES MUJICA, J. (2004). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.

NEVES MUJICA, J. (2007). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, Peru: Fondo Editorial de la PUCP.

NEVES MUJICA, J. (IX). La Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y los derechos laborales. *Ius et Veritas*, 196.

PLA RODRIGUEZ, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.

PASCO COSMOPOLIS M. (2004, Setiembre). *Relaciones de trabajo especiales. El caso de las Modalidades Formativas*. Ponencia presentada en el VI Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Querétaro, México.

QUIROZ ESLADO L. (2012). Criterios Aplicables durante el Procedimiento Inspectivo en Materia de Modalidades Formativas Laborales. *Soluciones Laborales* (57). Lima: Gaceta Jurídica

ROMERO MONTES, F. (2009). “*El Principio de Veracidad o Primacía de la Realidad*”. En: Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez. (2da Ed.) Lima: Grijley.

SEMENTAL FRANCO, V. (2009). Contratos. Consideraciones en torno a su definición. *Revista de Derecho Privado*, nueva época, año VII, pp. 99-123.

QUISPE CHAVEZ, G. (Agosto de 2011). “Los Practicantes preprofesionales y profesionales en el ordenamiento jurídico peruano”. *Soluciones Laborales, Gaceta Jurídica*, 25.

SANCHEZ CASTAÑEDA, A. (2006). *Las Transformaciones del Derecho del Trabajo*. Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México.

SANGUINETI RAYMOND, W. (2010). "La presuncion de la laboralidad: pieza clave para la recuperacion de la eficacia del Derecho del Trabajo en el Peru". *Manual de Actuaizacion Laboral N° 6*, 72.

THEMIS, G. d. (s.f.). El Rol de las Universidades en las Practicas Pre-profesionales: Hacia una Necesaria Reinviudicacion. *Revista THEMIS*(58), 285-298.

TOYAMA MIYAGUSUKU, J. (2011). *Derecho Individual del Trabajo*. LIMA: GACETA JURIDICA S.A.

TOYAMA MIYAGUSUKU, J., & EGUIGUREN PRAELI, A. (2012). *La Jurisprudencia Administrativa Laboral en la Inspeccion Laboral*. Lima, Peru: Gaceta Juridica S.A.

WALTER, G. (1948). *"Instituciones de Derecho Mercantil"*. Madrid.

ZABALETA MENDEZ, E. (Noviembre de 2008). Decadencia del Contrato de Trabajo por Desnaturalizacion de su contenido y esencia en la Legislacion Laboral Guatemalteca. Guatemala.

ANEXOS

ANEXO 1

Encuesta Semiestructurada

CUESTIONARIO

Saludos, a continuación le presentamos un cuestionario para medir la relación que existe entre la desnaturalización y el índice de laboralización en los practicantes preprofesionales de Derecho y Ciencias Políticas de la UNJBG. Por favor le pedimos conteste con total veracidad, para poder evaluar los datos de forma confiable.

1. ¿Cuál es su sexo?

Hombre ()

Mujer ()

2. ¿Conoce usted en qué consiste la Ley N° 28518 Ley de Modalidades Formativas Laborales?

Si ()

No ()

3. ¿En qué lugar realizó usted sus prácticas preprofesionales durante su último año de estudios? _____

4. ¿Durante su periodo de prácticas preprofesionales existió una suscripción de convenio de prácticas?

Si ()

No ()

5. Si su respuesta fue (sí) en la pregunta 3. ¿Cuándo se firmó su convenio de prácticas preprofesionales; _____ de la ejecución de sus actividades formativas?

Antes ()

durante ()

después ()

6. ¿Usted recibía una subvención (pago) por la realización de sus prácticas preprofesionales?

Si ()

No ()

7. ¿Considera usted que tuvo una asesoría directa por parte de la Universidad sobre el desarrollo de sus prácticas preprofesionales?

(1) Muy de acuerdo

(2) De acuerdo

(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

(4) En desacuerdo

(5) Totalmente en desacuerdo

8. ¿Considera que las actividades que realizaba usted en el Área (donde efectuaba sus prácticas preprofesionales) tenían relación directa con la carrera de Derecho?

(1) Muy de acuerdo

(2) De acuerdo

(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

(4) En desacuerdo

(5) Totalmente en desacuerdo

9. ¿Usted recibía un pago extra por la realización de funciones ajenas a sus prácticas preprofesionales?

Si ()

No ()

10. ¿Continuo sus prácticas preprofesionales después de la fecha de vigencia establecida en su convenio?

Si ()

No ()

11. ¿Tenías usted una relación laboral antes de hacer sus prácticas preprofesionales, en la misma empresa?

Si ()

No ()

Si su rpta. fue sí, ¿Qué cargo ocupaba? _____

12. ¿Cuántas horas al día usted desarrollaba sus prácticas preprofesionales?

ANEXO 2

Matriz de Consistencia

LA DESNATURALIZACIÓN DE LA MODALIDAD FORMATIVA LABORAL EN EL APRENDIZAJE CON PREDOMINIO EN EL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CONLLEVA A LA LABORALIZACIÓN DE LOS PRACTICANTES PREPROFESIONALES DE LA UNJBG. TACNA, 2012-2014.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿La desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, conlleva a la laboralización de los Practicantes Preprofesionales de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la indebida suscripción de los convenios de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014? • ¿Existe desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la falta de capacitación de la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades establecidos en los convenios suscritos de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014? • ¿Existe desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral con Predominio en el Centro de Formación Profesional por la continuación, sin convenio vigente, de las prácticas preprofesionales de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014? • ¿Existe desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la inclusión como beneficiario a un trabajador para realizar la misma actividad, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014? • ¿Existe desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral con Predominio en el Centro de Formación Profesional por la simulación en los convenios de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014? 	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar si la existencia de desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, conlleva a la laboralización de los Practicantes Preprofesionales de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la existencia de desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la indebida suscripción de los convenios de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014. • Determinar la existencia de desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la falta de capacitación de la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades establecidos en los convenios suscritos de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014. • Determinar la existencia de desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la continuación, sin convenio vigente, de las prácticas preprofesionales de los practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014. • Determinar la existencia de desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la inclusión como beneficiario a un trabajador para realizar la misma actividad, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014. • Determinar la existencia de desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la simulación en los convenios de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL: La desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, conlleva a la laboralización de los Practicantes Preprofesionales de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la indebida suscripción de los convenios de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014. • Existe desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la falta de capacitación de la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades establecidos en los convenios suscritos de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014. • Existe desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral con Predominio en el Centro de Formación Profesional por la continuación, sin convenio vigente, de las prácticas preprofesionales de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014. • Existe desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral con Predominio en el Centro de Formación Profesional, por la inclusión como beneficiario a un trabajador para realizar la misma actividad, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014. • Existe desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral con Predominio en el Centro de Formación Profesional por la simulación en los convenios de los Practicantes de la UNJBG, durante los años académicos 2012-2014. 	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE La desnaturalización de la Modalidad Formativa Laboral en el Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de convenio suscrito por las partes establecidas por la ley, • Existencia correspondiente entre la capacitación en la Empresa y los estudios de Derecho. • Realización de la capacitación durante la formación académica y dentro del periodo convenido. • Existencia de la relación laboral previa a la capacitación formativa. • Actividad laboral distinta a la capacitación de los aprendices con previa relación laboral. <p>VARIABLE DEPENDIENTE Laboralización en los practicantes preprofesionales</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principio de Primacía de la Realidad.

**LA DESNATURALIZACIÓN DE LA MODALIDAD FORMATIVA LABORAL EN EL APRENDIZAJE CON PREDOMINIO EN EL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL,
CONLEVA A LA LABORALIZACIÓN DE LOS PRACTICANTES PREPROFESIONALES DE LA UNJBG. TACNA, 2012-2014.**

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>TIPO DE INVESTIGACION Descriptivo.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION: No experimental transversal</p>	<p>POBLACIÓN Se tomara como población a todos los practicantes Preprofesionales de la E.A.P. De Derecho y Ciencias Políticas, durante los años académicos 2012-2014, que no hayan estado incluidos en el Programa de SESIGRA.</p> <p>TIPO DE MUESTREO Censo.</p>	<p>TÉCNICAS ENCUESTAS</p>	<p>INSTRUMENTO Cuestionario</p> <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO: Procesador Programa SPSS 15.00</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuadros de Distribución de frecuencias, • Media Aritmética

ANEXO 3

Prueba estadística

Tablas de contingencia

Notas

Resultados creados		12-DEC-2014 01:26:55
Comentarios		
	Datos	D:\encuesta1.sav
	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos1
	Filtro	<ninguno>
Entrada	Peso	<ninguno>
	Dividir archivo	<ninguno>
	Núm. de filas del archivo de trabajo	34
	Definición de los perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario serán tratados como perdidos.
Tratamiento de los valores perdidos	Casos utilizados	Los estadísticos de las tablas se basan en todos los casos con datos válidos en los rangos especificados para todas las variables de las tablas.
Sintaxis		CROSSTABS /TABLES=Subordi BY Existencia /FORMAT=AVALUE TABLES /STATISTICS=CHISQ CORR /CELLS=COUNT /COUNT ROUND CELL /BARChart.
	Tiempo de procesador	00:00:00.52
	Tiempo transcurrido	00:00:00.00
Recursos	Dimensiones solicitadas	2
	Casillas disponibles	174762

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Existió subordinación * Existencia de convenio	32	94,1%	2	5,9%	34	100,0%

Tabla de contingencia Existió subordinación * Existencia de convenio

Recuento

		Existencia de convenio		Total
		No existió	Sí existió	
Existió subordinación	Ninguna	2	0	2
	Relativamente poca	5	1	6
	Subordinación total	10	14	24
Total		17	15	32

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,229 ^a	2	,073
Razón de verosimilitudes	6,228	2	,044
Asociación lineal por lineal	4,864	1	,027
N de casos válidos	32		

a. 4 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,94.

Medidas simétricas

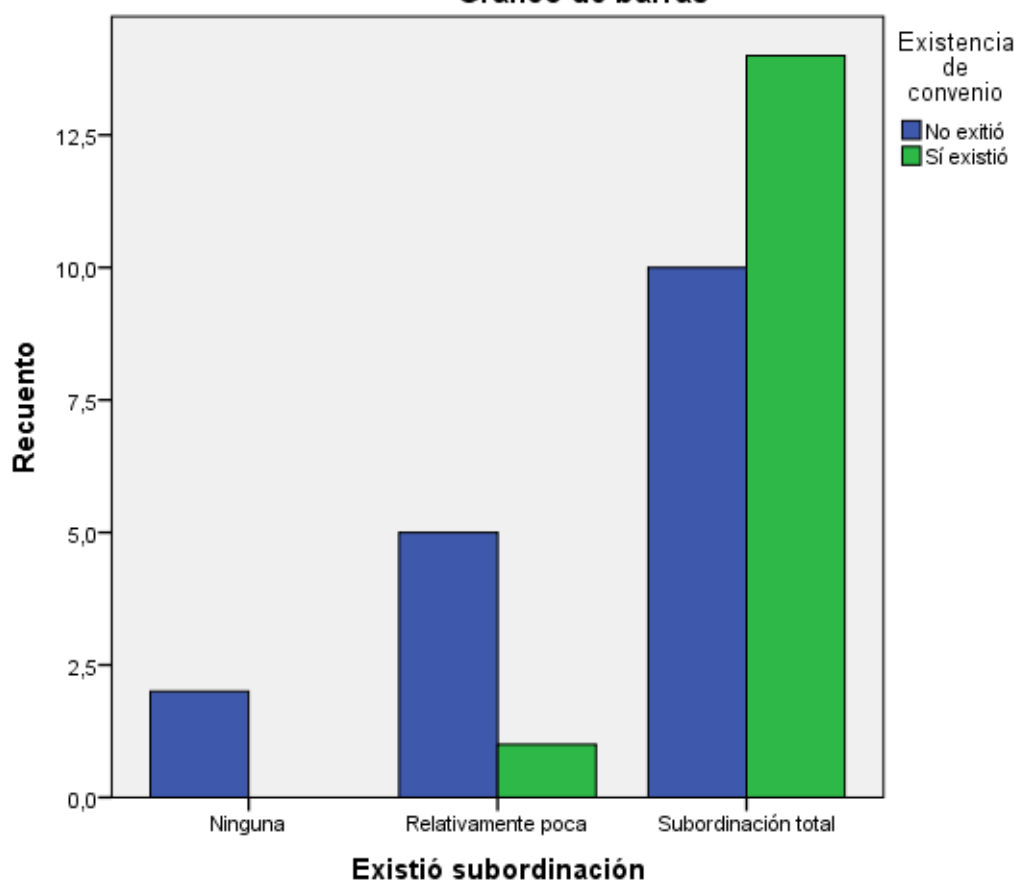
		Valor	Error tít. asint. ^a	T aproximada ^b
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,396	,114	2,363
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,404	,133	2,416
N de casos válidos		32		

Medidas simétricas

		Sig. aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,025
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,022
N de casos válidos		

- a. Asumiendo la hipótesis alternativa.
- b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
- c. Basada en la aproximación normal.

Gráfico de barras



ANOVA de un factor

Notas

Resultados creados		12-DEC-2014 01:27:35
Comentarios		
	Datos	D:\encuesta1.sav
	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos1
	Filtro	<ninguno>
Entrada	Peso	<ninguno>
	Dividir archivo	<ninguno>
	Núm. de filas del archivo de trabajo	34
	Definición de los valores perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario serán tratados como perdidos.
Tratamiento de los valores perdidos		Los estadísticos de cada análisis se basan en los casos sin datos perdidos para cualquier variable en el análisis.
	Casos utilizados	ONEWAY Existencia Firma Subvencion Asesoría BY Subordi
Sintaxis		/STATISTICS DESCRIPTIVES /PLOT MEANS /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=TUKEY ALPHA(0.05).
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:01.40
	Tiempo transcurrido	00:00:00.00

Descriptivos

		N	Media	Desviación típica	Error típico
Existencia de convenio	Ninguna	2	,00	,000	,000
	Relativamente poca	6	,17	,408	,167
	Subordinación total	24	,58	,504	,103
	Total Ninguna	32	,47	,507	,090
Firma dl convenio	Relativamente poca	2	3,00	,000	,000
	Subordinación total	6	2,67	,816	,333
	Total	24	1,83	1,167	,238
Recibir subvenciones	Ninguna	32	2,06	1,134	,200
	Relativamente poca	2	1,00	,000	,000
	Subordinación total	6	1,00	,000	,000
	Total	24	,92	,282	,058
Recibir asesoría	Ninguna	32	,94	,246	,043
	Relativamente poca	2	2,50	,707	,500
	Subordinación total	6	1,50	,548	,224
	Total	24	2,13	,797	,163
		32	2,03	,782	,138

Descriptivos

		Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
		Límite inferior	Límite superior		
Existencia de convenio	Ninguna	,00	,00	0	0
	Relativamente poca	-,26	,60	0	1
	Subordinación total	,37	,80	0	1
	Total Ninguna	,29	,65	0	1
Firma dl convenio	Relativamente poca	3,00	3,00	3	3
	Subordinación total	1,81	3,52	1	3
	Total	1,34	2,33	0	3
Recibir subvenciones	Ninguna	1,65	2,47	0	3
	Relativamente poca	1,00	1,00	1	1
	Subordinación total	1,00	1,00	1	1
	Total	,80	1,04	0	1
Recibir asesoría	Ninguna	,85	1,03	0	1
	Relativamente poca	-3,85	8,85	2	3
	Subordinación total	,93	2,07	1	2
	Total	1,79	2,46	1	4
		1,75	2,31	1	4

ANOVA de un factor

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F
Existencia de convenio	Inter-grupos	1,302	2	,651	2,832
	Intra-grupos	6,667	29	,230	
	Total	7,969	31		
Firma dl convenio	Inter-grupos	5,208	2	2,604	2,178
	Intra-grupos	34,667	29	1,195	
	Total	39,875	31		
Recibir subvenciones	Inter-grupos	,042	2	,021	,330
	Intra-grupos	1,833	29	,063	
	Total	1,875	31		
Recibir asesoría	Inter-grupos	2,344	2	1,172	2,044
	Intra-grupos	16,625	29	,573	
	Total	18,969	31		

ANOVA de un factor

		Sig.
Existencia de convenio	Inter-grupos	,075
	Intra-grupos	
	Total	
Firma dl convenio	Inter-grupos	,131
	Intra-grupos	
	Total	
Recibir subvenciones	Inter-grupos	,722
	Intra-grupos	
	Total	
Recibir asesoría	Inter-grupos	,148
	Intra-grupos	
	Total	

Pruebas post hoc

Comparaciones múltiples

HSD de Tukey

Variable dependiente	(I) Existió subordinación	(J) Existió subordinación	Diferencia de medias (I-J)
Existencia de convenio	Ninguna	Relativamente poca	-,167
		Subordinación total	-,583
	Relativamente poca	Ninguna	,167
		Subordinación total	-,417
	Subordinación total	Ninguna	,583
		Relativamente poca	,417
Firma dl convenio	Ninguna	Relativamente poca	,333
		Subordinación total	1,167
	Relativamente poca	Ninguna	-,333
		Subordinación total	,833
	Subordinación total	Ninguna	-1,167
		Relativamente poca	-,833
Recibir subvenciones	Ninguna	Relativamente poca	,000
		Subordinación total	,083
	Relativamente poca	Ninguna	,000
		Subordinación total	,083
	Subordinación total	Ninguna	-,083
		Relativamente poca	-,083
Recibir asesoría	Ninguna	Relativamente poca	1,000
		Subordinación total	,375
	Relativamente poca	Ninguna	-1,000
		Subordinación total	-,625
	Subordinación total	Ninguna	-,375
		Relativamente poca	,625

Comparaciones múltiples

HSD de Tukey

Variable dependiente	(I) Existió subordinación	(J) Existió subordinación	Error típico	Sig.
Existencia de convenio	Ninguna	Relativamente poca	,391	,905
		Subordinación total	,353	,240
	Relativamente poca	Ninguna	,391	,905
		Subordinación total	,219	,156
	Subordinación total	Ninguna	,353	,240

		Relativamente poca	,219	,156
	Ninguna	Relativamente poca	,893	,926
		Subordinación total	,805	,329
Firma del convenio	Relativamente poca	Ninguna	,893	,926
		Subordinación total	,499	,234
	Subordinación total	Ninguna	,805	,329
		Relativamente poca	,499	,234
	Ninguna	Relativamente poca	,205	1,000
		Subordinación total	,185	,895
Recibir subvenciones	Relativamente poca	Ninguna	,205	1,000
		Subordinación total	,115	,750
	Subordinación total	Ninguna	,185	,895
		Relativamente poca	,115	,750
	Ninguna	Relativamente poca	,618	,255
		Subordinación total	,557	,781
Recibir asesoría	Relativamente poca	Ninguna	,618	,255
		Subordinación total	,346	,185
	Subordinación total	Ninguna	,557	,781
		Relativamente poca	,346	,185

Comparaciones múltiples

HSD de Tukey

Variable dependiente	(I) Existió subordinación	(J) Existió subordinación	Intervalo de confianza al 95%
			Límite inferior
	Ninguna	Relativamente poca	-1,13
		Subordinación total	-1,45
Existencia de convenio	Relativamente poca	Ninguna	-,80
		Subordinación total	-,96
	Subordinación total	Ninguna	-,29
		Relativamente poca	-,12
	Ninguna	Relativamente poca	-1,87
		Subordinación total	-,82
Firma dl convenio	Relativamente poca	Ninguna	-2,54
		Subordinación total	-,40
	Subordinación total	Ninguna	-3,15
		Relativamente poca	-2,07
	Ninguna	Relativamente poca	-,51
Recibir subvenciones	Relativamente poca	Subordinación total	-,37
		Ninguna	-,51
	Subordinación total	Subordinación total	-,20
		Ninguna	-,54

		Relativamente poca	- ,37
	Ninguna	Relativamente poca	- ,53
		Subordinación total	-1,00
Recibir asesoría	Relativamente poca	Ninguna	-2,53
		Subordinación total	-1,48
	Subordinación total	Ninguna	-1,75
		Relativamente poca	- ,23

Comparaciones múltiples

HSD de Tukey

Variable dependiente	(I) Existió subordinación	(J) Existió subordinación	Intervalo de confianza al 95% Límite superior
Existencia de convenio	Ninguna	Relativamente poca	,80
		Subordinación total	,29
	Relativamente poca	Ninguna	1,13
		Subordinación total	,12
	Subordinación total	Ninguna	1,45
		Relativamente poca	,96
Firma dl convenio	Ninguna	Relativamente poca	2,54
		Subordinación total	3,15
	Relativamente poca	Ninguna	1,87
		Subordinación total	2,07
	Subordinación total	Ninguna	,82
		Relativamente poca	,40
Recibir subvenciones	Ninguna	Relativamente poca	,51
		Subordinación total	,54
	Relativamente poca	Ninguna	,51
		Subordinación total	,37
	Subordinación total	Ninguna	,37
		Relativamente poca	,20
Recibir asesoría	Ninguna	Relativamente poca	2,53
		Subordinación total	1,75
	Relativamente poca	Ninguna	,53
		Subordinación total	,23
	Subordinación total	Ninguna	1,00
		Relativamente poca	1,48

Subconjuntos homogéneos

Existencia de convenio

HSD de Tukey

Existió subordinación	N	Subconjunto para alfa = 0.05
		1
Ninguna	2	,00
Relativamente poca	6	,17
Subordinación total	24	,58
Sig.		,197

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos.

- Usa el tamaño muestral de la media armónica = 4,235.
- Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Firma dl convenio

HSD de Tukey

Existió subordinación	N	Subconjunto para alfa = 0.05
		1
Subordinación total	24	1,83
Relativamente poca	6	2,67
Ninguna	2	3,00
Sig.		,282

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos.

- Usa el tamaño muestral de la media armónica = 4,235.
- Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Recibir subvenciones

HSD de Tukey

Existió subordinación	N	Subconjunto para alfa = 0.05
		1
Subordinación total	24	,92
Ninguna	2	1,00
Relativamente poca	6	1,00
Sig.		,880

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos.

- Usa el tamaño muestral de la media armónica = 4,235.
- Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Recibir asesoría

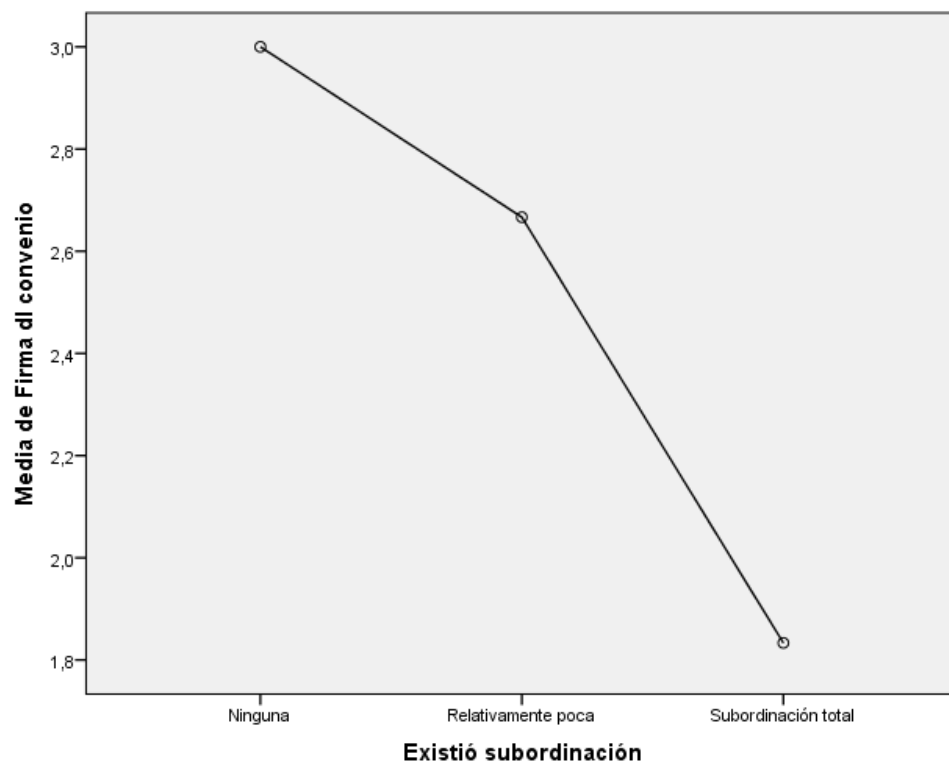
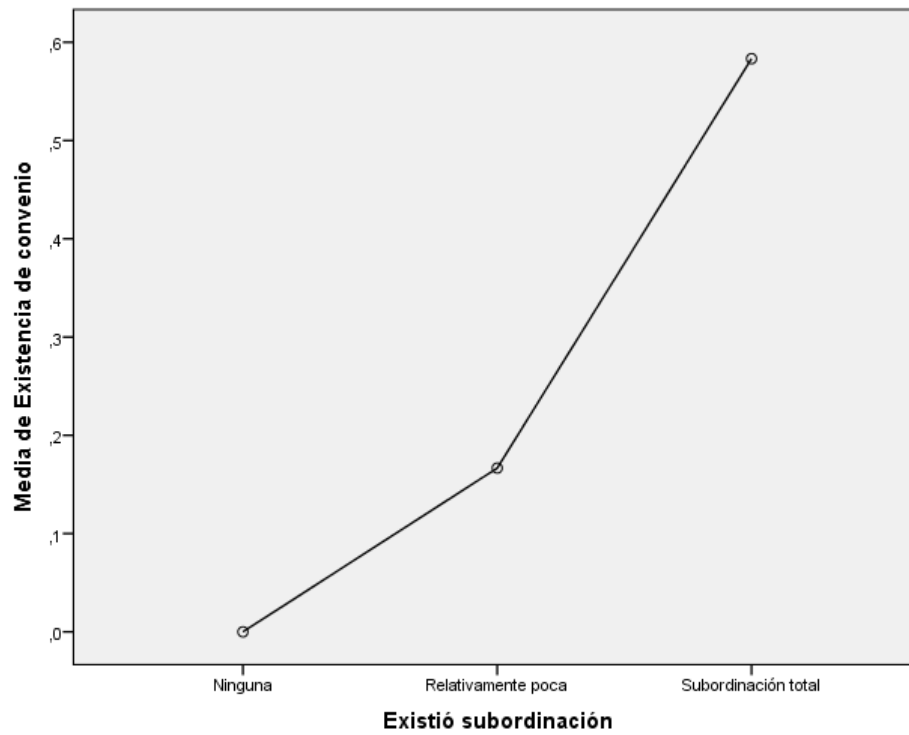
HSD de Tukey

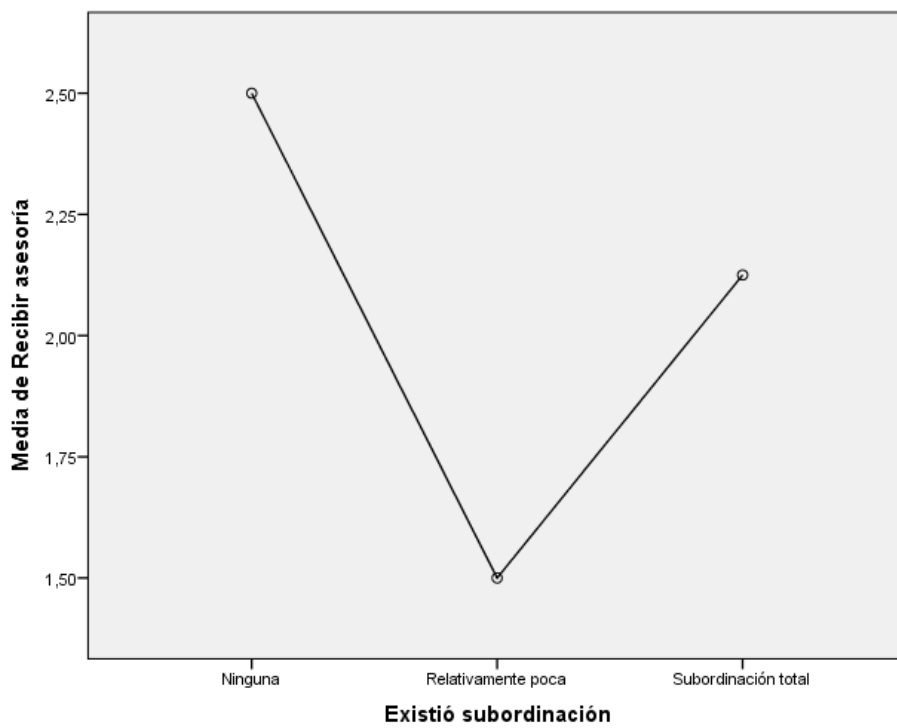
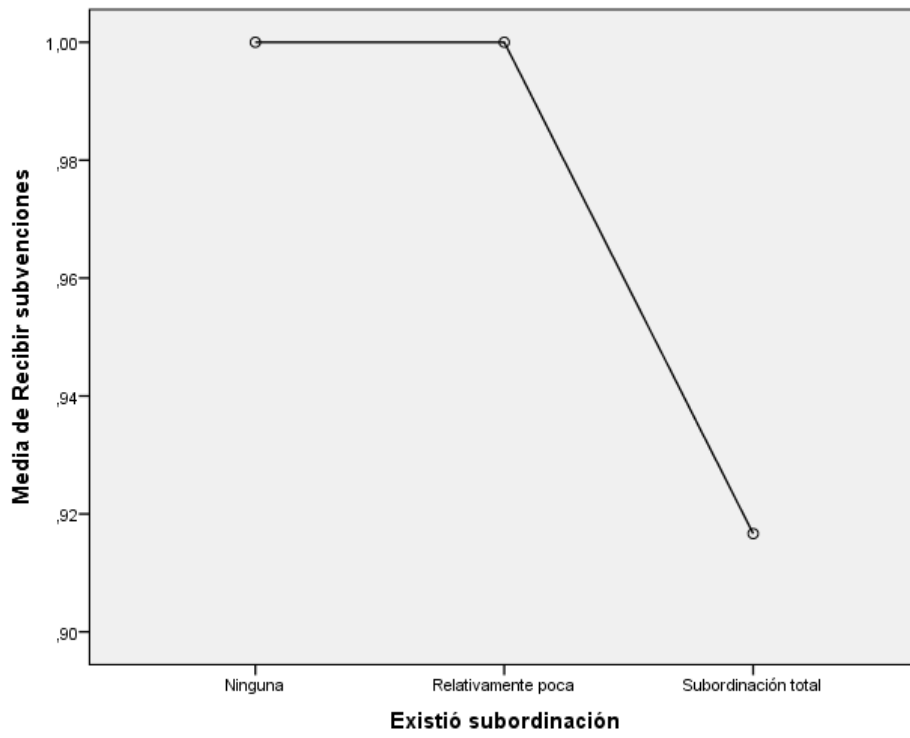
Existió subordinación	N	Subconjunto para alfa = 0.05
		1
Relativamente poca	6	1,50
Subordinación total	24	2,13
Ninguna	2	2,50
Sig.		,151

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos.

- Usa el tamaño muestral de la media armónica = 4,235.
- Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Gráfico de las medias





ANEXO 4
Sentencias del Tribunal Constitucional.

EXP. N° 0006-2007-PA/TC
AREQUIPA
MIGUEL ÁNGEL
OCHOA QUEZADA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 31 días del mes de agosto de 2009, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, con la asistencia de los magistrados Landa Arroyo, Beaumont Callirgos y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de Agravio Constitucional interpuesto por don Miguel Ángel Ochoa Quezada contra la sentencia de la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, de fojas 141, su fecha 15 de noviembre de 2006, que declaró infundada la demanda de autos,

ANTECEDENTES

Con fecha 16 de enero de 2006, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Empresa Prestadora de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Arequipa Sociedad Anónima, SEDAPAR S.A., por considerar que se ha vulnerado su derecho al trabajo, solicitando que se disponga su reincorporación en su centro de trabajo en el cargo de Auxiliar de Recepcionista (código T-1). Manifiesta que, con fecha 17 de marzo de 2003, ingresó a la empresa demandada mediante un contrato para servicio específico, habiendo laborado hasta el 31 de marzo de 2004, fecha en que finalizó su contrato. Manifiesta que reingresó a la referida entidad suscribiendo un convenio de prácticas preprofesionales, prestando servicios desde el 4 de mayo de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2005. Argumenta que las labores que desarrollaba han sido de carácter permanente sujetas a un horario y en forma subordinada, cumpliendo siempre la misma actividad a favor del mismo empleador.

La emplazada contesta la demanda; y propone la excepción de oscuridad en el modo de proponer la demanda por considerar que los hechos no tienen ninguna relación con el petitorio porque no son hechos que configuren un supuesto susceptible de ser catalogado como despido inmotivado.

El Octavo Juzgado Civil de Arequipa declara infundadas las excepciones de oscuridad en el modo de proponer la demandada y de prescripción extintiva de la acción, e infundada la demanda por considerar que no se ha producido una desnaturalización de los Convenios de Prácticas Preprofesionales, ya que se ha acreditado que el actor realizó sus prácticas de acuerdo con lo establecido en su convenio.

La recurrida confirma la apelada por los mismos fundamentos.

FUNDAMENTOS

1. Que este Colegiado, en la STC N° 0206-2005-PA, publicada en el diario oficial *El Peruano*, el 22 de diciembre de 2005, en el marco de su función de ordenación que le es inherente y en la búsqueda del perfeccionamiento del proceso de amparo, ha precisado, con carácter vinculante, los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral individual del régimen privado y público. En el presente caso, el recurrente alega que se ha configurado un despido incausado, al haber sido cesado en su trabajo sin habersele imputado causa alguna.
2. El recurrente alega que en una primera etapa laboró a favor de la demandada desde el 17 de marzo de 2003 hasta el 31 de marzo de 2004, en el cargo de Auxiliar de Ventanilla, conforme se acredita con el Certificado de Trabajo expedido por la emplazada obrante a fojas 3 de autos; y que, a partir del 4 de mayo hasta el 31 de diciembre de 2005, bajo la suscripción de Convenios de Prácticas Preprofesionales, reingresó a la entidad para realizar las mismas labores que realizó en el primer periodo antes referido.
3. En este sentido, la cuestión controvertida se circunscribe a dilucidar si el periodo de servicios prestado bajo la suscripción de Convenios de Prácticas Preprofesionales, suscritos por el demandante con la entidad emplazada, constituyen servicios de carácter laboral, y, en atención a ello, establecer si el demandante sólo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.
4. Sobre el particular, debemos señalar que la Ley N° 28518, que regula las modalidades formativas laborales, en su artículo 51°, incs. 1 y 6, establecen que se desnaturalizan las modalidades formativas, entre otros casos, cuando haya falta de capacitación en la ocupación específica y/o desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio y ante la existencia de la simulación o fraude a la ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.
5. En el presente caso, de los Informes de fojas 32 a 34 y del denominado Certificado de Prácticas, obrante a fojas 35 de autos, se advierte que el recurrente, en el periodo que prestó servicios bajo la denominada modalidad de prácticas preprofesionales, realizó labores de recepción y registro de documentos (ventanilla de atención al usuario), siendo dichas labores de carácter permanente en la institución demandada, las mismas que realizó en el primer periodo bajo la denominación de contrato de trabajo por servicios específico. En tal contexto se puede concluir que la situación descrita configura fraude a la ley, quedando acreditada la existencia de una relación laboral entre las partes, también, en el segundo periodo de servicios.

6. Por consiguiente, evidenciándose que el recurrente, al margen de lo contenido en los Convenios de Prácticas Preprofesionales, ha desempeñado labores de carácter permanente, en forma subordinada y sujeto a un horario de trabajo, debemos concluir que, en aplicación del principio de primacía de la realidad; que en el presente caso se acredita la existencia de simulación en la suscripción de los ya mencionados convenios, cuando en realidad correspondía suscribirse un contrato de naturaleza laboral. Por tanto, de autos emerge una relación contractual laboral a plazo indeterminado, en aplicación de lo prescrito en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR.
7. En consecuencia, habiéndose despedido al recurrente sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o capacidad laboral que justifique dicha decisión, se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo, más aún si tenemos en cuenta que a criterio de los superiores jerárquicos del actor, éste “durante su desempeño ha demostrando eficiencia y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, poniendo siempre de manifiesto su mejor disposición de profesionalismo, compromiso e idoneidad en el logro de los objetivos empresariales” (fojas 35) .

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda.
2. Ordenar que Sedapar S.A. reincorpore a don Miguel Ángel Ochoa Quezada en el cargo que venía desempeñando, bajo la condición de una relación de carácter laboral a plazo indeterminado.

Publíquese y notifíquese.

SS.

LANDA ARROYO
BEAUMONT CALLIRGOS
ETO CRUZ

EXP. N° 0006-2007-PA/TC
AREQUIPA
MIGUEL ÁNGEL
OCHOA QUEZADA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 31 días del mes de agosto de 2009, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, con la asistencia de los magistrados Landa Arroyo, Beaumont Callirgos y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de Agravio Constitucional interpuesto por don Miguel Ángel Ochoa Quezada contra la sentencia de la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, de fojas 141, su fecha 15 de noviembre de 2006, que declaró infundada la demanda de autos,

ANTECEDENTES

Con fecha 16 de enero de 2006, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Empresa Prestadora de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Arequipa Sociedad Anónima, SEDAPAR S.A., por considerar que se ha vulnerado su derecho al trabajo, solicitando que se disponga su reincorporación en su centro de trabajo en el cargo de Auxiliar de Recepcionista (código T-1). Manifiesta que, con fecha 17 de marzo de 2003, ingresó a la empresa demandada mediante un contrato para servicio específico, habiendo laborado hasta el 31 de marzo de 2004, fecha en que finalizó su contrato. Manifiesta que reingresó a la referida entidad suscribiendo un convenio de prácticas preprofesionales, prestando servicios desde el 4 de mayo de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2005. Argumenta que las labores que desarrollaba han sido de carácter permanente sujetas a un horario y en forma subordinada, cumpliendo siempre la misma actividad a favor del mismo empleador.

La emplazada contesta la demanda; y propone la excepción de oscuridad en el modo de proponer la demanda por considerar que los hechos no tienen ninguna relación con el petitorio porque no son hechos que configuren un supuesto susceptible de ser catalogado como despido inmotivado.

El Octavo Juzgado Civil de Arequipa declara infundadas las excepciones de oscuridad en el modo de proponer la demandada y de prescripción extintiva de la acción, e infundada la demanda por considerar que no se ha producido una desnaturalización de los Convenios de Prácticas Preprofesionales, ya que se ha acreditado que el actor realizó sus prácticas de acuerdo con lo establecido en su convenio.

La recurrida confirma la apelada por los mismos fundamentos.

FUNDAMENTOS

1. Que este Colegiado, en la STC N° 0206-2005-PA, publicada en el diario oficial *El Peruano*, el 22 de diciembre de 2005, en el marco de su función de ordenación que le es inherente y en la búsqueda del perfeccionamiento del proceso de amparo, ha precisado, con carácter vinculante, los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral individual del régimen privado y público. En el presente caso, el recurrente alega que se ha configurado un despido incausado, al haber sido cesado en su trabajo sin habersele imputado causa alguna.
2. El recurrente alega que en una primera etapa laboró a favor de la demandada desde el 17 de marzo de 2003 hasta el 31 de marzo de 2004, en el cargo de Auxiliar de Ventanilla, conforme se acredita con el Certificado de Trabajo expedido por la emplazada obrante a fojas 3 de autos; y que, a partir del 4 de mayo hasta el 31 de diciembre de 2005, bajo la suscripción de Convenios de Prácticas Preprofesionales, reingresó a la entidad para realizar las mismas labores que realizó en el primer periodo antes referido.
3. En este sentido, la cuestión controvertida se circunscribe a dilucidar si el periodo de servicios prestado bajo la suscripción de Convenios de Prácticas Preprofesionales, suscritos por el demandante con la entidad emplazada, constituyen servicios de carácter laboral, y, en atención a ello, establecer si el demandante sólo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.
4. Sobre el particular, debemos señalar que la Ley N° 28518, que regula las modalidades formativas laborales, en su artículo 51°, incs. 1 y 6, establecen que se desnaturalizan las modalidades formativas, entre otros casos, cuando haya falta de capacitación en la ocupación específica y/o desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio y ante la existencia de la simulación o fraude a la ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.
5. En el presente caso, de los Informes de fojas 32 a 34 y del denominado Certificado de Prácticas, obrante a fojas 35 de autos, se advierte que el recurrente, en el periodo que prestó servicios bajo la denominada modalidad de prácticas preprofesionales, realizó labores de recepción y registro de documentos (ventanilla de atención al usuario), siendo dichas labores de carácter permanente en la institución demandada, las mismas que realizó en el primer periodo bajo la denominación de contrato de trabajo por servicios específico. En tal contexto se puede concluir que la situación descrita configura fraude a la ley, quedando acreditada la existencia de una relación laboral entre las partes, también, en el segundo periodo de servicios.

6. Por consiguiente, evidenciándose que el recurrente, al margen de lo contenido en los Convenios de Prácticas Preprofesionales, ha desempeñado labores de carácter permanente, en forma subordinada y sujeto a un horario de trabajo, debemos concluir que, en aplicación del principio de primacía de la realidad; que en el presente caso se acredita la existencia de simulación en la suscripción de los ya mencionados convenios, cuando en realidad correspondía suscribirse un contrato de naturaleza laboral. Por tanto, de autos emerge una relación contractual laboral a plazo indeterminado, en aplicación de lo prescrito en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR.
7. En consecuencia, habiéndose despedido al recurrente sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o capacidad laboral que justifique dicha decisión, se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo, más aún si tenemos en cuenta que a criterio de los superiores jerárquicos del actor, éste “durante su desempeño ha demostrando eficiencia y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, poniendo siempre de manifiesto su mejor disposición de profesionalismo, compromiso e idoneidad en el logro de los objetivos empresariales” (fojas 35) .

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda.
2. Ordenar que Sedapar S.A. reincorpore a don Miguel Ángel Ochoa Quezada en el cargo que venía desempeñando, bajo la condición de una relación de carácter laboral a plazo indeterminado.

Publíquese y notifíquese.

SS.

LANDA ARROYO
BEAUMONT CALLIRGOS
ETO CRUZ

Exp. No. 00385-2012-PA/TC

HUAURA

SHELLAH BELÉN PALACIOS RODRIGUEZ

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 4 días del mes de abril de 2013, la Sala Primera del Tribunal Constitucional pronuncia la siguiente sentencia con el voto en mayoría de los magistrados Urviola Hani y Calle Hayen, y el voto dirimente del magistrado Eto Cruz, llamado a componer la discordia suscitada por el voto del magistrado Vergara Gotelli.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Shellah Belén Palacios Rodríguez contra la sentencia de fojas 509, su fecha 7 noviembre de 2011, expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huaura, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 27 de octubre de 2009, la recurrente interpone demanda de amparo contra la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) Oficina Zonal de Huacho, solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario del que fue objeto, y que, en consecuencia, se la reponga en el mismo cargo que venía desempeñando o en uno de similar jerárquico con el pago de

remuneraciones dejadas de percibir, los intereses legales y los costos del proceso. Refiere que se desnaturalizaron los convenios de modalidad formativa que suscribió con la emplazada toda vez que realizaba labores de naturaleza permanente, trabajaba los días no laborables, los sábados y hacía horas extras, en contravención de lo dispuesto en la Ley No. 28518 y el Decreto Supremo No. 03-2008-TR.

La abogada de la parte emplazada propone la excepción de incompetencia por razón de la materia y contesta la demanda argumentando que entre las partes nunca existió un contrato de trabajo por cuanto la relación contractual que mantuvieron se sujetaba a lo dispuesto en la Ley No. 28518, en virtud de la cual se celebraban convenios de prácticas pre-profesionales. Niega que se haya producido la desnaturalización de los convenios por cuanto la demandante efectuaba labores que son propias de una practicante y siempre bajo la supervisión de un jefe. Sostiene que el vínculo contractual que existía entre las partes que extinguió por el vencimiento del plazo establecido en el respectivo convenio y porque se habían cumplido dos años desde que ingresó la demandante en la Sunat para realizar sus prácticas pre-profesionales.

El Segundo Juzgado Civil Transitorio de Huaura, con fecha 13 de mayo de 2011, declaró infundada la excepción propuesta, y con fecha 27 de julio de 2011, declaró infundada la demanda por estimar que la demandante no ha probado en el proceso la desnaturalización de los convenios de modalidad formativa y porque siempre realizó actividades acordes a las funciones descritas en estos.

La Sala revisora confirma la apelada por los mismos fundamentos.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. En el presente proceso la demandante solicita que se ordene su reincorporación a su centro de labores en el cargo que se venía desempeñando o en otro similar, pues considera que sus convenios de modalidad formativa se desnaturalizaron habiéndose configurado una relación laboral a plazo indeterminado, por lo que solo podía ser despedida por causa justa.

Procedencia de la demanda

2. De acuerdo a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 al 20 de la STC 0206-2005.PA.TC, que constituyen precedente vinculante de conformidad con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, este Tribunal considera que en el presente caso resulta procedente efectuar la verificación del alegado despido arbitrario.

Análisis de la controversia

3. De conformidad con lo dispuesto por el numeral 6 del artículo 51 de la Ley No. 28518, sobre modalidades formativas laborales, se desnaturalizan las modalidades formativas, entendiéndose que existen una relación laboral ordinaria, cuando se acredita "la existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa". En consecuencia, con dicha disposición el artículo 1 del Decreto Supremo No. 003-2008-TR establece que "las personas que se capacitan bajo alguna modalidad formativa regulada por Ley No. 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, no pueden desarrollar su actividad excediendo las jornadas específicas establecidas en la referida ley, ni realizar horas extraordinarias. La vulneración de este derecho constituye un supuesto de fraude tipificado en el numeral 6 del artículo 52 de la Ley No. 28518". Mientras que el artículo 2 del referido decreto supremo establece que "los estudiantes de Derecho desarrollarán sus prácticas pre-profesionales en un máximo de 6 horas diarias o 30 semanales. El incumplimiento de esta disposición se reputará como una desnaturalización de dicha modalidad formativa laboral, entendiéndose que existe una relación laboral común de conformidad con el principio de primacía de la realidad y lo establecido en el numeral 6 del artículo 51 de la Ley No. 28518, sin perjuicio de la sanción pecunaria que corresponda". Por su parte el artículo 44° de la citada ley regula la duración de la jornada formativa y, en su numeral 2, establece que las jornadas formativas, en los convenios de Prácticas Profesionales, no puede ser "(...) mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales".

4. A fojas 31,31, 35 a 37, 41 a 43, 51, 52, 54, 56, 58, 65, 82, 83, 85, 86, 90, 95 y 96 de autos obra la fotocopia de los mensajes electrónicos enviados por la demandante desde el correo electrónico institucional que le proporcionara la emplazada, en los que se advierte que la recurrente laboraba fuera del horario de trabajo establecido en el convenio de prácticas pre-profesionales y sus respectivas prórrogas suscritas desde el 1 de agosto de 2007 hasta el 31 de julio de 2009 (ff. 4 a 11). Asimismo de la fotocopia del sistema de control de asistencias y movimientos suscrita por el jefe zonal de Huacho del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ff. 98 y 99) se aprecia que durante el mes de junio de 2009 la demandante ha excedido la jornada diaria establecida por la legislación sobre la materia, señalada en el fundamento 3 supra, puesto que en dicho periodo registraron jornadas que excedieron el límite de las horas diarias. En consecuencia de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1 del artículo Decreto Supremo No. 003-2008-TR, en el caso se presenta uno de los supuestos de fraude de ley, motivo por el cual, en concordancia con lo establecido por el ya citado artículo 51, numeral 6, de la Ley ni. 28518, se ha desnaturalizado el convenio de práctica celebrado por las partes, deviniendo en un contrato laboral a plazo indeterminado.
5. Por tanto, al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, la demandante solo podía ser despedida por cusa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento de plazo del convenio, tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.
6. De otro lado, considerando que la reclamación del pago de las remuneraciones dejadas de percibir y sus intereses legales es de naturaleza indemnizatoria y no restitutoria debe desestimarse en extremo de pretensión, y dejarse a salvo el derecho de la actora para que lo haga vales en la vía correspondiente.
7. Finalmente, en la medida en que se ha acreditado que la emplazada ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo de la demandante, corresponde de conformidad con el artículo 56 del Código Procesal

Constitucional, ordenar que dicha entidad asuma los costos procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

8. Teniendo presente que existen reiterados casos en los que se estima la demanda de amparo por haberse comprobado un despido arbitrario, resulta pertinente señalar que cuando se interponga y admita una demanda de amparo contra la Administración Pública cuya finalidad sea la reposición del demandante, ello tiene que registrarse como una posible contingencia económica que ha de preverse en el presupuesto, con la finalidad de que la plaza que se ocupaba se mantenga presupuestada para, de ser el caso, poder actuar o ejecutar en forma inmediata la sentencia estimatoria.

En estos casos la Administración Pública, para justificar el mantenimiento de la plaza presupuestada, tendrá presente que el artículo 7 del C.P.Const. dispone que "El Procurador Público, antes de que el proceso sea resultado en primer grado, está facultado para poner en conocimiento del titular de la entidad su opinión profesional motivada cuando considere que se afecta el derecho constitucional invocado".

Con la opinión del procurador público puede evitarse y preverse gastos fiscales, ya que la Administración Pública puede allanarse a la demanda (si la pretensión según la jurisprudencia y los precedentes del Tribunal Constitucional es estimable) o proseguir con el proceso.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú.

HA RESULTO:

1. Declarar FUNDADA la demanda, porque se ha acreditado la vulneración del derecho al trabajo, y, por tanto, NULO el despido arbitrario de la demandante.
2. Ordenar que la superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) cumpla con reponer a doña Shellah Belén Palacios Rodríguez como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría, en el término de dos días hábiles, con el abono de los costos del proceso.

3. Declarar IMPROCEDENTE el extremo de la demanda en que se solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y sus intereses legales, pudiendo recurrir a la vía que corresponda para realizar su reclamo.

S.S

URVIOLA HANI

CALLE HAYEN

ETO CRUZ

VOTO DEL MAGISTRADO ETO CRUZ

Concuero con los fundamentos y el fallo contenidos en el voto de los magistrados Urbiola Hani y Calle Hayen, por lo que mi voto es porque se declare FUNDADA la demanda, porque se ha acreditado la vulneración del derecho del trabajo; y, por tanto NULO el despido arbitrario de la demandante. Ordenar que la superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) cumpla con reponer a doña Shellah Belén Palacios Rodríguez como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría, en el término de dos días hábiles; con el abono de los costos del proceso. Declarar IMPROCEDENTE el extremo de la demanda en que se solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y sus intereses legales, pudiendo recurrir a la vía que corresponda para realizar su reclamo.

SS.

ETO CRUZ

VOTO DE LOS MAGISTRADOS URVIOLA HANI Y CALLE HAYEN

Sustentamos el presente voto en las consideraciones siguientes:

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. En el presente proceso la demandante solicita que se ordene la reincorporación a su centro de labores en el cargo que se venía desempeñando o en otro similar, pues considera que sus convenios de modalidad formativa se desnaturalización habiéndose configurado una relación laboral a plazo indeterminado, por lo que solo podía ser despedida por una causa justa.

Procedencia de la demanda

2. De acuerdo a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 al 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante de conformidad con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, este Tribunal considera que en el presente caso resulta procedente efectuar la verificación del alegado despido arbitrario.

Análisis de la controversia

3. De conformidad con lo dispuesto por el numeral 6 del artículo 51 de la Ley No. 28518, sobre modalidades formativas laborales, se desnaturalizan las modalidades formativas entendiéndose que existen una relación laboral ordinaria, cuando se acredita "la existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa". En concordancia con dicha disposición el artículo 1 del Decreto Supremo No. 003-2008-TR establece que "las personas que se capacitan bajo alguna modalidad formativa regulada por Ley No. 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, no pueden desarrollar su actividad excediendo las jornadas específicas establecidas en la referida Ley, ni realizar horas extraordinarias. La vulneración de este derecho constituye un supuesto fraude tipificado en el numeral 6 del artículo 51 de la ley No. 28518.

Mientras que el artículo 2 del referido decreto supremo establece que “los estudiantes de Derecho desarrollarán sus prácticas pre-profesionales en un máximo de 6 horas diarias o de 30 semanales. El incumplimiento de esta disposición se reputará como una desnaturalización de dicha modalidad formativa laboral, entendiéndose que existe una relación laboral común de conformidad con el principio de la primacía de la realidad y lo establecido en el numeral 6 del artículo 51 de la Ley No. 28518, sin perjuicio de la sanción pecuniaria que corresponda”. Por su parte el artículo 44 de la citada ley regula la duración de la jornada formativa y en su numeral 2, establece que la jornada formativa en los Convenios de Prácticas Profesionales, no puede ser “(...) mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales”.

4. A fojas 31,31, 35 a 37, 41 a 43, 51, 52, 54, 56, 58, 65, 82, 83, 85, 86, 90, 95 y 96 de autos obra la fotocopia de los mensajes electrónicos enviados por la demandante desde el correo electrónico institucional que le proporcionara la emplazada, en los que se advierte que la recurrente laboraba fuera del horario de trabajo establecido en el convenio de prácticas pre-profesionales y sus respectivas prórrogas suscritas desde el 1 de agosto de 2007 hasta el 31 de julio de 2009 (ff. 4 a 11). Asimismo de la fotocopia del sistema de control de asistencias y movimientos suscrita por el jefe zonal de Huacho del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ff. 98 y 99) se aprecia que durante el mes de junio de 2009 la demandante ha excedido la jornada diaria establecida por la legislación sobre la materia, señalada en el fundamento 3 supra, puesto que en dicho periodo registraron jornadas que excedieron el límite de las horas diarias. En consecuencia de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1 del artículo Decreto Supremo No. 003-2008-TR, en el caso se presenta uno de los supuestos de fraude de ley, motivo por el cual, en concordancia con lo establecido por el ya citado artículo 51, numeral 6, de la Ley ni. 28518, se ha desnaturalizado el convenio de práctica celebrado por las partes, deviniendo en un contrato laboral a plazo indeterminado.
5. Por tanto, al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, la demandante solo podía ser despedida por cusa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento de plazo del convenio, tiene el carácter de un despido

arbitrario , lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.

6. De otro lado, considerando que la reclamación del pago de las remuneraciones dejadas de percibir y sus intereses legales es de naturaleza indemnizatoria y no restitutoria debe desestimarse en extremo de pretensión, y dejarse a salvo el derecho de la actora para que lo haga vales en la vía correspondiente.
7. Finalmente, en la medida en que se ha acreditado que la emplazada ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo de la demandante, corresponde de conformidad con el artículo 56 del Código Procesal Constitucional, ordenar que dicha entidad asuma los costos procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.
8. Teniendo presente que existen reiterados casos en los que se estima la demanda de amparo por haberse comprobado un despido arbitrario, resulta pertinente señalar que cuando se interponga y admita una demanda de amparo contra la Administración Pública cuya finalidad sea la reposición del demandante, ello tiene que registrarse como una posible contingencia económica que ha de preverse en el presupuesto, con la finalidad de que la plaza que se ocupaba se mantenga presupuestada para, de ser el caso, poder actuar o ejecutar en forma inmediata la sentencia estimatoria.

En estos casos la Administración Pública, para justificar el mantenimiento de la plaza presupuestada, tendrá presente que el artículo 7 del C.P.Const. dispone que "El Procurador Público, antes de que el proceso sea resultado en primer grado, está facultado para poner en conocimiento del titular de la entidad su opinión profesional motivada cuando considere que se afecta el derecho constitucional invocado".

Con la opinión del procurador público puede evitarse y preverse gastos fiscales, ya que la Administración Pública puede allanarse a la demanda (si la pretensión según la jurisprudencia y los precedentes del Tribunal Constitucional es estimable) o proseguir con el proceso.

En consecuencia, a nuestro juicio corresponde:

1. Declarar FUNDADA la demanda, porque se ha acreditado la vulneración del derecho al trabajo, y, por tanto, NULO el despido arbitrario de la demandante.
2. Ordenar que la superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Sunat) cumpla con reponer a doña Shellah Belén Palacios Rodríguez como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría, en el término de dos días hábiles, con el abono de los costos del proceso.
3. Declarar IMPROCEDENTE el extremo de la demanda en que se solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y sus intereses legales, pudiendo recurrir a la vía que corresponda para realizar su reclamo.

S.S

URVIOLA HANI

CALLE HAYEN

VOTO EN DISCORDANCIA DEL MAGISTRADO VERGARA GOTELLI

Emito el presente voto en discordancia por las siguientes consideraciones:

1. En el presente caso la recurrente interpone demanda de amparo contra la Superintendencia nacional de Administración Tributaria (SUNAT) – Oficina Zonal de Huacho, solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario y en consecuencia disponer su reposición en el mismo cargo que venía desempeñando o uno de similar jerarquía con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, más los intereses legales y los costos del proceso.

Refiere que los convenios de modalidad formativa que suscribió con la empleada se desnaturalizaron, puesto que realizaba labores de naturaleza permanente, trabajando días no laborales, los sábados, hacía horas extras, contraviniendo lo dispuesto en la Ley No. 28518 y el Decreto Supremo No. 03-2008-TR.

2. Cabe expresar que en reiteradas oportunidades he venido admitiendo demandas que tienen como emplazado a un ente del Estado, disponiendo en cientos de oportunidades la reposición del trabajador en el puesto de trabajo que venía desempeñando, asumiendo la contratación a plazo indeterminado. ¿Que ha traído esto como consecuencia? Las masivas demandas de amparo de personas que habiendo sido contratados bajo determinada modalidad, pretenden la reincorporación a determinado puesto pero como trabajadores a plazo indeterminados, encontrando finalmente el mecanismo perfecto para burlar la normatividad que especifica la forma de ingreso a las entidades públicas como trabajadores a plazo indeterminado. Por ello actualmente observo que las personas prefieren buscar de cualquier manera ingresar a realizar una labor determinada en cualquier entidad del Estado para posteriormente –evitando el concurso público- ingresar como trabajador a plazo indeterminado a través de una demanda de amparo – claro está habiendo previamente buscado un error en la administración a efectos de poder demandar-.
3. Debemos señalar que el artículo 5 de la Ley No. 28175, Ley Marco del Empleo Público, el acceso al empleo público se realiza mediante concurso

público abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

4. Es así que el objetivo que persigue el Estado es dotar a la Administración Pública de los mejores cuadros, razón por la que concordamos con la posición asumida por el Dr. Álvarez Miranda en otros casos, que expresa que "a diferencia de lo que ocurre con los particulares, quienes guiados por el incentivo de ser cada día más eficientes bajo pena de ser expectorados del mercado, procuran captar al mejor personal en base a sus cualificaciones personales y trayectoria; ello no suele presentarse con frecuencia en el sector público, pues carece de tal incentivo.
5. Por ello también considero que el empleo público no se puede aplicar la misma mecánica del concepto de "desnaturalización", puesto que una empresa particular velan solo por sus intereses patrimoniales, mientras que el Estado debe estar dotado de personal idóneo capaz de resolver los problemas que día a día aquejan a cualquier entidad del Estado, teniendo por ello importancia especial la labor de los trabajadores vinculados al ente estatal, ya que su desempeño directa o indirectamente incidirá en los intereses de los peruanos.
6. En tal sentido en atención a dicha realidad estimo necesario realizar un cambio que exprese mi rechazo ante una situación grave que está trayendo como consecuencia la saturación de la administración pública, con trabajadores que no han sido evaluados debidamente – puesto que no han pasado por un concurso público- lo que pone en tela de juicio la capacidad e idoneidad de dicho personal.
7. Por lo expuesto considero que cuando una entidad estatal sea la demandada, deberá desestimar la demanda por improcedente puesto que deberá exigirse la respectiva participación en un concurso público a efectos de verificar una serie de características que debe ostentar el trabajador para determinado puesto de trabajo. Claro está de advertirse negligencia o arbitrariedad por parte de la entidad estatal en la contratación, la persona afectada podrá acudir a la vía ordinaria a efectos de que se le indemnice por tal arbitrariedad. No obstante ello debo enfatizar que cuando la propia entidad estatal de tratamiento de trabajador estable a una persona, brindándole un cargo que solo es considerado estable emitiendo boletas, otorgándole todos los beneficios

correspondientes, entre otros, no cabrá el análisis de una presunta denuncia de desnaturalización de contrato sino solo el análisis de la existencia de una causa justificada de despido.

8. Cabe expresar que este cambio no tiene como finalidad perjudicar a los trabajadores ni mucho menos limitar sus derechos fundamentales, sino que busca que el apartado estatal tenga trabajadores calificados y especializados, razón por la que por ley se ha dispuesto el ingreso como trabajadores a las entidades estatales solo por concurso público.
9. Es así que en el presente caso tenemos que la demandante interpone demanda de amparo contra la superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), con la finalidad de que se le reponga en el cargo que venía desempeñando u otro similar, puesto que se considera que los convenios de modalidad formativa se han desnaturalizado, es decir estamos ante un supuesto en el que un practicante pretende ser repuesta como trabajadora a plazo indeterminado.
10. En consecuencia no podemos disponer la reincorporación de la recurrente en la entidad emplazada, puesto que debe sujetarse al concurso respectivo a efectos de que se evalúe las características e idoneidad de la recurrente para el puesto al que pretenda acceder como trabajadora a plazo indeterminado. No obstante ello cabe expresar que revisados los autos encuentro que lo que busca la demandante es pasar de una modalidad formativa (practicante) a una condición como trabajadora estable sujeto a plazo indeterminado, presentando correos - en los que sustenta principalmente su decisión la resolución en mayoría- que en realidad no expresan un supuesto de desnaturalización, puesto que su permanencia en la institución pudo darse de manera voluntaria e incluso premeditada, no pudiéndose por dicha causa convertir a la demandante en una trabajadora de la entidad emplazada.

Por las razones expuestas mi voto es porque se declare IMPROCEDENTE la demanda de amparo propuesta

S.

VERGARA GOTELLI

DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONVENIOS DE PRÁCTICAS PROFESIONALES

PROCESO DE AMPARO: Exp. N 00827-2011-PA/TC-AREQUIPA

CRITERIO DEL TRIBUNAL .- Como a la practicante se le asignaron labores propias de un trabajador, tal irregularidad constituye una causal de la desnaturalización de la modalidad formativa por fraude a la ley en concordancia con lo establecido por el art.51 numeral 6, de la ley 25818, ley de modalidades formativas. En consecuencia se determina que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada.

ANTECEDENTES Con fecha 12 de febrero de 2010 la recurrente interpone demanda de amparo contra la Empresa Prestadora de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Arequipa Sociedad Anónima (E.P.S. SEDAPAR S.A.), solicitando que se ordene su reposición en su puesto de trabajo como Gestor Legal (Categoría A-2) de la oficina de Cobranza Judicial. Manifiesta que, en su calidad de abogada, ingresó a laborar en la entidad emplazada con fecha 6 de abril de 2009, bajo un convenio de prácticas profesionales, el cual fue sucesivamente renovado hasta el 31 de diciembre de 2009, y que incluso continuó laborando sin convenio alguno hasta el día 6 de enero de 2010. Sostiene que la Sociedad emplazada desde un primer momento tenía conocimiento que era abogada, pues para formalizar el respectivo convenio de prácticas profesionales presentó su currículum vitae y la constancia de egresada expedida por la Universidad Católica de Santa María; y que, en ese sentido, el hecho de haber sido contratada como practicante generó la desnaturalización de su convenio al existir simulación o fraude, deviniendo en una relación laboral a plazo indeterminado. Finalmente afirma haber realizado labores de naturaleza permanente, en forma continua, subordinada y a tiempo completo, y que su despido fue sin expresión de causa, vulnerándose sus derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso. La Sociedad emplazada propone la excepción de incompetencia y contesta la demanda argumentando que con la recurrente no se generó relación laboral alguna pues se suscribieron convenios de prácticas profesionales al amparo de la Ley N.º 28518 y del Decreto Supremo N.º 007-2005-TR. Sostiene haber sido sorprendida por la demandante, quien se presentó como egresada y sin título profesional. Asimismo refiere que las labores encargadas a la actora estaban totalmente relacionadas con el aprendizaje del derecho y el entrenamiento de las diligencias judiciales. Por otro lado manifiesta que la recurrente sólo realizó prácticas hasta el 31 de diciembre de 2009, y que la tarjeta de control de permisos presentada como prueba por la demandante, con la cual pretende demostrar que practicó hasta el 6 de enero de 2010, es falsa, motivo por el que formula tacha contra la referida tarjeta, toda vez que es una prueba elaborada por la demandante para efectos de la presentación de la demanda; asimismo formula tacha contra el Memorándum Múltiple N.º 312-2009/S-1400, en el extremo que contiene un supuesto cargo de recepción de la actora, aduciendo que ha sido fraguado, y contra el documento presentado por la recurrente como el

Presupuesto Analítico de Personal, por no contener firma, sello o signo que demuestre que se trata de un documento oficial. El Primer Juzgado Especializado en lo Civil de Arequipa, con fecha 19 de mayo de 2010, declara infundada la excepción deducida; con fecha 25 de junio de 2010, declara fundada la tacha formulada respecto de la tarjeta de permiso de la accionante e infundadas las tachas formuladas respecto al Memorándum Múltiple N.º 312-2009/S-1400 y al Presupuesto Analítico de Personal de la Sociedad emplazada, y fundada la demanda por considerar que ha quedado acreditado en autos que la actora continuó efectuando prácticas profesionales hasta el 6 de enero de 2010; esto es, después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en el último convenio, desnaturalizando la modalidad formativa laboral celebrada entre las partes, hecho que implica la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, por lo que la demandante sólo podía ser despedida por una causa justa. La Sala revisora, revocando la apelada, declara infundada la demanda por estimar que no se ha acreditado la desnaturalización de los convenios de prácticas profesionales celebrados por las partes, pues la recurrente ha realizado labores expresamente señaladas en dichos convenios.

FUNDAMENTOS:

1. La recurrente solicita que se ordene su reposición en su puesto de trabajo como Gestor Legal (Categoría A-2) de la Oficina de Cobranza Judicial, argumentando haber sido despedida de manera incausada. Sostiene que el convenio de prácticas profesionales suscrito con la Sociedad emplazada con fecha 6 de abril de 2009 se desnaturalizó debido a que ella desde el momento de su celebración tenía conocimiento que era abogada, convirtiéndose en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo que su despido resulta violatorio de sus derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso.

2. De acuerdo a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, este Tribunal considera que, en el presente caso, resulta procedente evaluar si la demandante ha sido objeto de un despido arbitrario.

3. De conformidad con lo dispuesto por el numeral 6 del artículo 51º de la Ley N.º 28518, sobre modalidades formativas laborales, se desnaturalizan las modalidades formativas, entendiéndose que existe una relación laboral ordinaria, cuando se acredita “[l]a existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa”. En concordancia con dicha disposición, el artículo 1º del Decreto Supremo N.º 003-2008-TR, establece que “[l]as personas que se capacitan bajo alguna modalidad formativa regulada por la Ley N.º 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, no pueden desarrollar su actividad excediendo las jornadas específicas establecidas en la referida Ley, ni realizar horas extraordinarias. La vulneración de este derecho constituye un supuesto de fraude tipificado en el numeral 6 del artículo 51º de la Ley N.º 28518”.

Por su parte, el artículo 44^o de la citada ley regula la duración de la jornada formativa y, en su numeral 2, establece que la jornada formativa, en los Convenios de Prácticas Profesionales, no puede ser “(...) mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales”.

4. A fojas 379 y 380 de autos obra la fotocopia de la tarjeta de marcación de la asistencia de la actora, la cual fue presentada como prueba por la Sociedad emplazada, en la que se advierte que la recurrente ha excedido la jornada diaria establecida por la legislación sobre la materia, señalada supra. Efectivamente, se advierte que durante el mes de diciembre de 2009 se registraron jornadas que excedieron el límite de las 8 horas diarias: el día 1 la recurrente ingresó a las 07:04.25 horas y se retiró a las 16:08.17 horas; el día 3 ingresó a las 06:55.57 horas y se retiró a las 16:57.26 horas; el día 4 marcó su ingreso a las 7:08.49 horas y su salida a las 16:20.55 horas; el 14 ingresó a las 07:01.43 horas y salió a las 16:51.29 horas; y el 30 ingresó a las 6:59.20 horas y se retiró a las 17:45.21 horas. En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1^o del Decreto Supremo N^o 003-2008-TR, en el caso de autos se está frente a uno de los supuestos de fraude a la ley, motivo por el cual, en concordancia con lo establecido por el ya citado artículo 51^o, numeral 6, de la Ley N.º 28518, se ha desnaturalizado el convenio de práctica celebrado por las partes, deviniendo en un contrato laboral a plazo indeterminado.

5. Sin perjuicio de lo antes señalado, es pertinente resaltar que a la actora se le asignaron, como practicante, labores de apoyo en la Oficina de Cobranza Judicial, cuando en realidad cumplía con todas las labores de Gestor Legal, tales como recepcionar, tramitar y entregar demandas y escritos en los diferentes juzgados del Distrito Judicial de Arequipa, como se acredita, tanto con los documentos obrantes a fojas 61-A, 63 a 66, 68 a 71, 73 a 77, 79, 81 y 85 de autos, como con el Manual de Organización y Funciones de la Sociedad emplazada, obrante a fojas 38, en el cual se detallan las actividades a realizar en el cargo de Gestor Legal. Dicha irregularidad también constituye una causal de desnaturalización de la modalidad formativa por fraude a la ley.

6. En consecuencia al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, la demandante solo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento del plazo del convenio, tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales. Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú.

HA RESUELTO.

1. Declarar **FUNDADA** la demanda porque se ha acreditado la vulneración del derecho al trabajo; en consecuencia, **NULO** el despido arbitrario de la demandante.

2. Ordenar que la Empresa Prestadora de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Arequipa Sociedad Anónima cumpla con reponer a doña Giuliana Alejandra Arce Torres en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría, en el término de dos días hábiles; con el abono de los costos del proceso.

Publíquese y notifíquese.

SS.

MESÍA RAMÍREZ

ETO CRUZ

URVIOLA HANI

EXP. N.º 01969-2012-AA/TC
HUÁNUCO
KATHY ELIZABETH
PORTOCARRERO RAMÍREZ

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 27 días del mes de septiembre de 2012, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Beaumont Callirgos, Mesía Ramírez y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Kathy Elizabeth Portocarrero Ramírez contra la sentencia expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, de fojas 343, su fecha 9 de abril de 2012, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 17 de mayo de 2011, la recurrente interpone demanda de amparo contra Telefónica Servicios Comerciales S.A.C., solicitando que se deje sin efecto el despido incausado del que fue objeto; y que, en consecuencia, se la reponga en el cargo que ocupaba. Manifiesta que prestó sus servicios de manera ininterrumpida desde el 1 de febrero de 2010 hasta el 1 de mayo de 2011, fecha en la que fue despedida sin expresión de una causa justa prevista en la ley. Sostiene que ingresó a laborar bajo un supuesto convenio de prácticas pre profesionales y posteriormente mediante un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, habiendo desempeñado siempre la labor de vendedora – asesora comercial, que constituye una plaza ordinaria dentro de la sociedad demandada y es una actividad propia de la misma. Manifiesta que laboraba brindando servicios en el área de ventas, pese a que se presentó como una estudiante de administración, por lo que inicialmente se simuló un convenio de prácticas pre profesionales al amparo de lo dispuesto en la Ley N.º 28518; sin embargo en ningún momento se cumplieron los requisitos para ser considerada como una practicante, por lo que su contratación fue fraudulenta y en aplicación del principio de primacía de la realidad debía ser considerada como trabajadora a plazo indeterminado; tan es así que luego de una inspección realizada por la autoridad de trabajo en la que se detectó que había estado trabajando sin contrato o convenio alguno, la sociedad demandada le hizo suscribir un contrato de trabajo para luego despedirla de manera fraudulenta aduciendo un supuesto incumplimiento de metas. Asegura que al ser despedida arbitrariamente se han vulnerado sus derechos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario, al debido proceso y de defensa.

La apoderada judicial de la sociedad emplazada propone la excepción de incompetencia por razón de la materia y contesta la demanda argumentando que recién desde el 1 de febrero de 2011 la recurrente fue contratada como trabajadora de la sociedad, pero que al no haber superado el periodo de prueba establecido en la ley se optó por cesarla en sus funciones. Refiere que anteriormente desde febrero

de 2010 la actora estuvo realizando sus prácticas pre profesionales en calidad de estudiante de administración, en virtud del convenio de prácticas pre profesionales suscrito entre Telefónica Servicios Comerciales S.A.C., el Centro de Formación Profesional de la Universidad Privada de Huánuco y la demandante, en el que se estableció que la practicante brindaría atención personalizada de venta y post venta de productos y servicios. Afirma que el supuesto despido alegado por la demandante debe ser dilucidado en una vía procedimental que cuente con etapa probatoria.

El Primer Juzgado Mixto de Huánuco, con fecha 14 de setiembre de 2011, declara infundada la excepción propuesta; y con fecha 14 de diciembre de 2011 declara fundada la demanda, por estimar que durante el periodo en el que las partes habían suscrito un convenio de prácticas pre profesionales, la demandante laboró realizando funciones de asesora comercial al igual que lo efectuara posteriormente cuando suscribió en febrero de 2011 un contrato de trabajo, lo que evidencia la desnaturalización de las modalidades formativas conforme a lo dispuesto en el artículo 51º de la Ley N.º 28518, por lo que únicamente podía ser despedida por una causa justa prevista en la ley.

La Sala revisora, revocando la apelada, declara improcedente la demanda, por considerar que la autoridad de trabajo en la visita de inspección que realizara a la sociedad emplazada concluyó que no existió fraude en la contratación de la demandante bajo el convenio de prácticas pre-profesionales y que además debe entenderse que la demandante fue cesada por no haber superado el periodo de prueba previsto en su contrato de trabajo a plazo indeterminado celebrado recién en febrero de 2011. Agrega que al existir algunos hechos controvertidos la presente controversia debe ventilarse en otra vía procedimental igualmente satisfactoria.

La demandante interpone recurso de agravio constitucional contra la sentencia de vista, ratificándose en los términos de su demanda.

FUNDAMENTOS

1. Delimitación del petitorio

La demandante solicita su reposición en el cargo que venía desempeñado dentro de la sociedad demandada. Sostiene que fue despedida incausadamente pese a que en aplicación principio de primacía de la realidad y dada la desnaturalización de su convenio de prácticas pre-profesionales, se había configurado en los hechos una relación laboral de naturaleza indeterminada, por lo que solicita su reincorporación como trabajadora a plazo indeterminado. Alega que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario, al debido proceso y de defensa.

2. Consideraciones previas

En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a la materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, este Tribunal considera que, en el presente caso, corresponde evaluar si la recurrente ha sido objeto de un despido incausado conforme señala en su demanda.

3. Sobre la afectación del derecho al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario

3.1. Argumentos de la demandante

La recurrente sostiene que se han vulnerado su derecho al trabajo y a gozar de una protección adecuada contra el despido arbitrario, toda vez que se desnaturalizó el convenio de prácticas pre profesionales por el que había ingresado a la sociedad demandada para realizar supuestas prácticas pre profesionales, motivo por el cual se configuró en los hechos una relación laboral a plazo indeterminado desde el año 2010, de modo que solamente podía ser despedida por una causa justa prevista en la ley.

3.2. Argumentos de la sociedad demandada

La sociedad demandada argumenta que no se desnaturalizó el convenio de formación profesional puesto que cumplía con todos los requisitos que exige la ley, que actora no superó el periodo de prueba, por lo que nunca gozó de estabilidad laboral y que es por ello que fue cesada, al no cumplir con las metas que se le impuso.

3.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

3.3.1. El artículo 22º de la Constitución Política del Perú establece que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona”. Mientras que el artículo 27º de la carta magna señala que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

3.3.2. De conformidad con lo dispuesto por el numeral 6 del artículo 51º de la Ley N.º 28518, sobre modalidades formativas laborales, se desnaturalizan las modalidades formativas, entendiéndose que existe una relación laboral ordinaria, cuando se acredita “[l]a existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa”.

3.3.3. En la cláusula segunda del convenio de prácticas pre profesionales suscrito por el periodo comprendido entre el 1 de marzo y el 31 de julio de 2010, se establece que la demandante: “(...) desempeñará las actividades formativas de Brindar la atención personalizada de venta y post venta de los diferentes productos y servicios en el área de GERENCIA DE MULTICENTROS (...)” (f. 103 a 105). Mientras que en la adenda de prórroga al convenio de prácticas pre profesionales obrante de fojas 106 a 108, se acordó que la recurrente: “(...) desempeñará las actividades formativas de Brindar la atención personalizada de venta y post venta de los diferentes productos y servicios en el área de SUPERVISION OPERACIONES SUB ZONA HUANUCO (...)”. Es decir, en los referidos documentos se establece que el convenio celebrado entre la actora, la sociedad demandada y la Universidad de Huánuco obedece a la realización de una actividad formativa en virtud de sus estudios de administración que estuvo cursando, conforme se advierte de la carta de presentación remitida por la Universidad de Huánuco a la sociedad emplazada (f. 223), por lo que no se acredita fehacientemente que se haya desnaturalizado su convenio.

3.3.4. De otro lado se advierte que, conforme al contrato de trabajo obrante a fojas 6 la actora fue contratada como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo de asesora comercial desde el 1 de febrero de 2011, hecho que también se acredita con las boletas de pago que obran de fojas 127 y 128, por lo que a la fecha en la que cesó, es decir, el 30 de abril de 2011, solo contaba con 3 meses como trabajadora, por lo que no había superado el periodo de prueba que exige la ley previsto en el artículo 10º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, tal como se expresa en la carta de fecha 25 de abril de 2011 (f. 129).

3.3.5. Finalmente, cabe señalar que el hecho de que la demandante tenga el título de abogada tampoco enerva la validez de su convenio de prácticas pre profesionales, por cuanto dichas prácticas se efectuaron en virtud de los estudios de administración que acreditó que estaba cursando en su oportunidad, conforme se precisa en el fundamento 3.3.3. *supra*.

4. Sobre la afectación de los derechos al debido proceso y de defensa.

4.1. Argumentos de la demandante

La recurrente sostiene que se han vulnerado sus derechos al debido proceso y de defensa por cuanto, en virtud del principio de primacía de la realidad, era una trabajadora a plazo indeterminado, y en consecuencia únicamente procedía su despido luego de seguirse un procedimiento en el cual se le haya imputado una causa justa prevista en la ley, y en el que se le haya permitido hacer uso de su derecho de defensa mediando un plazo para que efectúe sus descargos.

4.2. Argumentos de la sociedad demandada

La sociedad demandada argumenta que la demandante no superó el periodo de prueba al no haber superado las metas fijadas y, por tanto, no requería que se le siga el procedimiento de despido previsto en el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

4.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

4.3.1. Dado que en autos no se ha acreditado la desnaturalización del convenio de formación pre profesional y habiéndose advertido que la actora no superó el periodo de prueba, la sociedad demandada no vulneró los derechos de defensa y al debido proceso de la demandante; en consecuencia, no corresponde amparar la presente demanda.

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda de amparo, porque no se ha acreditado la vulneración de los derechos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario, al debido proceso y de defensa.

Publíquese y notifíquese.

SS.

BEAUMONT CALLIRGOS
MESÍA RAMÍREZ
ETO CRUZ

SALA CONSTITUCIONAL DE LAMBAYEQUE

**EXPEDIENTE Nro.: 110- 2012-PA/SPJ DEMANDANTE:
GUISELLA VASQUEZ TORO DEMANDADO: ZONA
REGISTRAL II SEDE CHICLAYO MATERIA: PROCESO
DE AMPARO
PONENTE: EDWIN FIGUEROA GUTARRA**

RESOLUCIÓN Nro.

En Chiclayo, a los 13 días del mes de setiembre de 2012, la Sala Constitucional de Lambayeque, integrada por los magistrados Huangal Naveda, Rodas Ramírez y Figueroa Gutarra, pronuncia la siguiente resolución:

ASUNTO

Recursos de apelación interpuestos por:

1. Armando Chunga Bernal, Abogado de la Zona Registral II, sede Chiclayo, contra **el auto** de fecha 24 de mayo de 2012, que declara la nulidad de la resolución 3 de fecha 03 de mayo de 2012 y declara infundada la excepción de incompetencia.
2. Armando Chunga Bernal, contra **la sentencia** de fecha 05 de junio de 2012, que declara fundada la demanda de amparo de autos.
3. El Procurador Adjunto de la SUNARP, contra la misma sentencia.

ANTECEDENTES

La demanda de amparo interpuesta (p.43-58) alega la vulneración de los derechos constitucionales al trabajo, a la defensa y al debido proceso, a fin de que se declare nulo el despido arbitrario de fecha 06 de diciembre de 2011. Refiere la demandante que sus convenios de prácticas pre profesionales en los Registros Públicos de esta ciudad se han desnaturalizado luego de efectuar prácticas desde el 01 de abril de 2011.

La contestación de demanda por parte de la Zona Registral (p. 210-234) rechaza la pretensión de la actora y refiere que la demandante en forma voluntaria solicitó la culminación de sus prácticas pre profesionales. Acota que no se encuentra prevista plaza alguna para la misma en el Cuadro de Asignación de Personal y que la demanda debe ser declarada improcedente.

El auto impugnado (p. 271-272) declara nulo el extremo de haber dejado sin efecto el concesorio de apelación otorgado a la emplazada contra la resolución No. 1 (admisorio de demanda) así como declara infundada la excepción de incompetencia, decisión contra la cual la demandada formula impugnación (p. 282-289) en el sentido de que no se ha aplicado en forma debida el precedente vinculante 206-2005-PA/TC así como alude a problemas de motivación.

La sentencia impugnada (p. 273-276) estima la demanda y ordena la reposición de la demandante. Considera como fundamento central que los convenios de prácticas de la actora se han desnaturalizado pues la misma realizaba labores propias de una trabajadora. Reseña que las actuaciones inspectivas del caso

han verificado que se constató que la demandante cumplía labores en atención al usuario y caja, sin advertirse capacitación y formación.

La impugnación formulada por la Zona Registral II (p. 282-289) señala que se ha desnaturalizado la esencia de un proceso constitucional y que no se ha valorado debidamente la renuncia de la actora a sus prácticas pre profesionales.

A su turno, la apelación del Procurador SUNARP (p. 297-302) refiere que existe nulidad absoluta de la recurrida pues no ha habido un correcto emplazamiento del Procurador con la demanda y que por lo tanto, se ha configurado una situación de indefensión.

FUNDAMENTOS

§ Las prácticas pre profesionales y sus exigencias

1. En el ámbito normativo, las modalidades formativas laborales han sido delimitadas por la Ley 28518 y en tal sentido, el artículo el artículo 51 inciso 6 de la norma acotada precisa las circunstancias de desnaturalización de dicha actividad.[1] En forma complementaria, el artículo 1º del Decreto Supremo N° 003-2008-TR[2] fija las restricciones a dicha modalidad formativa. Finalmente, el artículo 44º[3] de la Ley 28518 regula la duración de la jornada formativa.

2. Desde la jurisprudencia constitucional,[4] la delimitación de estándares decisorios ha asumido la posición de desnaturalización si las labores asignadas al practicante no coinciden con las tareas formativas propias de un convenio de esta naturaleza,[5] criterio que a su vez conduce a que las prácticas contrarias al sentido de las formalidades formativas, den lugar a una categoría de reconocimiento de relación laboral.

§ Análisis del caso concreto

3. Es pertinente desestimar la apelación respecto del auto impugnado pues sin perjuicio de que se apela indistintamente contra la resolución 1 (admisorio de demanda) y resolución 4(auto que deja sin efecto la nulidad del concesorio dispuesto por la resolución 3 así como declara infundada la excepción de incompetencia), las impugnaciones formuladas son manifiestamente improcedentes.

4. En efecto, respecto al admisorio debemos señalar que dicho acto procesal obedece a una consideración estimable respecto a un proceso a verificar y respecto del cual, aún corresponde una contestación que a su vez debe dilucidar la pretensión.

5. De otro lado, la excepción de incompetencia no es procedente si existe una probable afectación a derechos fundamentales, cuestión que implica que el juez constitucional no pueda renunciar a las facultades que le otorgan la Constitución y la ley. En tal sentido, deviene insuficiente la impugnación respecto al auto del caso.

6. Respecto al fondo, esta Sala considera, en relación a la primera impugnación de la parte demandada, que no se desvirtúa el juicio de valor emitido por el A-quo pues de la verificación efectuada por la Autoridad Administrativa de Trabajo,

se constató efectivamente que la actora se desempeñaba en labores de atención al usuario y caja (p. 13- 14), tarea ciertamente contraria a los fines formativos propios de un convenio de prácticas pre profesionales.

7. Bajo esta lógica, no debe restársele facultades al empleador para disponer las modalidades de contratación que considere pertinentes, mas resulta de suyo exigible que la modalidad que empleare, sea respetuosa de los derechos fundamentales de los servidores de la institución, situación frente a la cual no se puede oponer la ausencia de plaza en un Cuadro de Asignación de Personal, en tanto la prevalencia de respeto al derecho fundamental resulta mayor frente a disposiciones administrativas. De otro lado, esta Sala no ordena una modificación del CAP sino solo restituye la efectividad de un derecho conculcado.

8. De la misma forma, el argumento relativo a que la actora renunció a sus prácticas y que por tanto ello da lugar a la improcedencia de la demanda, queda desvirtuado en razón de que corren en estos actuados (p. 22-35), idénticas cartas de renuncia a las prácticas, tanto de otros beneficiarios como de la recurrente, aspecto que nos conduce a concluir que no ha habido una real manifestación de voluntad y que, por el contrario, se trata de un instrumento que resulta contrario al derecho fundamental al trabajo, en tanto tiene los visos de una imposición del empleador.

9. De la misma forma, en cuanto a la segunda impugnación, correspondiente a la Procuraduría SUNARP, si bien la demanda no formula el emplazamiento al Procurador, es de advertirse que el admisorio de demanda (p. 60), en forma clara, determinante y objetiva dispone el emplazamiento al Procurador de la entidad emplazada, con lo cual no existe indefensión alguna, debiendo desestimarse de plano este argumento.

DECISIÓN:

Por las consideraciones expuestas, la Sala Constitucional de Lambayeque, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú, **CONFIRMA el auto** que declara la nulidad de la resolución 3 de fecha 03 de mayo de 2012 y declara infundada la excepción de incompetencia, y **la sentencia** que declara fundada la demanda de amparo de autos.

Publíquese y notifíquese.

SS.

HUANGAL NAVEDA
RODAS RAMIREZ
FIGUEROA GUTARRA

[1] Ley N.º 28518. Artículo 51.- Desnaturalización de las modalidades formativas

Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos: (...)

6. *La existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.*

[2] Decreto Supremo N° 003-2008-TR Artículo 1.

Las personas que se capacitan bajo alguna modalidad formativa regulada por la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, no pueden desarrollar su actividad excediendo las jornadas específicas establecidas en la referida Ley, ni realizar horas extraordinarias. La vulneración de este derecho constituye un supuesto de fraude tipificado en el numeral 6 del artículo 51º de la Ley N° 28518.

[3] Ley N.º 28518. Artículo 44.- Duración de la Jornada Formativa

La jornada formativa responde a las necesidades propias de la persona en formación y por ende dependerá del tipo de convenio suscrito, no pudiendo exceder de los siguientes límites:

2. En los Convenios de Prácticas Profesionales: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

[4] STC 5247-2011-PA/TC. Caso Juana Medina

5. (...) se ha acreditado que la actora reemplazaba a personal permanente de la sociedad demandada, ya sea por vacaciones de éstas u otros motivos, desnaturalizándose esta modalidad formativa que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional y ejercitarse en su desempeño, por lo que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51º, numeral 6, de la Ley N.º 28518, en el caso de autos se está frente a uno de los supuestos de fraude a la ley, motivo por el cual se ha desnaturalizado el convenio de práctica celebrado por las partes, deviniendo en un contrato laboral a plazo indeterminado.

[5] STCV 827-2011. Caso Giuliana Arce

5. (...) es pertinente resaltar que a la actora se le asignaron, como practicante, labores de apoyo en la Oficina de Cobranza Judicial, cuando en realidad cumplía con todas las labores de Gestor Legal, tales como recepcionar, tramitar y entregar demandas y escritos en los diferentes juzgados del Distrito Judicial de Arequipa, como se acredita, tanto con los documentos obrantes a fojas 61-A, 63 a 66, 68 a 71, 73 a 77, 79, 81 y 85 de autos, como con el Manual de Organización y Funciones de la Sociedad emplazada, obrante a fojas 38, en el cual se detallan las actividades a realizar en el cargo de Gestor Legal. Dicha irregularidad también constituye una causal de desnaturalización de la modalidad formativa por fraude a la ley.

EXP. N.º 02725-2011-PA/TC
CAÑETE
CYNTHIA MADALEINE
YAYA RAMÍREZ

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 12 días del mes de junio de 2013, la Sala Primera del Tribunal Constitucional pronuncia la siguiente sentencia con el voto del magistrado Mesía Ramírez y los votos dirimientes de los magistrados Eto Cruz y Calle Hayen, llamados sucesivamente para componer la discordia surgida por los votos de los magistrados Álvarez Miranda, Beaumont Callirgos y Mesía Ramírez

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Cynthia Madaleine Yaya Ramírez contra la resolución de fojas 265, su fecha 21 de marzo de 2011, expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Cañete, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 30 de octubre de 2009, la recurrente interpone demanda de amparo contra la Zona Registral N.º IX de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, solicitando que se ordene su reposición a su centro de trabajo en el cargo de Asistente Administrativo que venía desempeñando y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir. Alega que prestó servicios como practicante desde el 1 de enero de 2008, renovándosele sus convenios cada 6 meses, los mismos que se han desnaturalizado y pasado a convertirse en contratos de trabajo a plazo indeterminado, toda vez que realizaba labores de carácter permanente que corresponden a una trabajadora administrativa, cumpliendo un horario de trabajo más largo que el previsto en su contrato de prácticas preprofesionales, bajo subordinación y percibiendo una remuneración mensual.

El Procurador Público de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos propone la excepción de incompetencia y contesta la demanda manifestando que la demandante se encontraba sujeta a un convenio de aprendizaje en la modalidad de prácticas preprofesionales, el cual no genera vínculo laboral alguno y que se decidió su extinción por incumplimiento de sus obligaciones.

El Juzgado Especializado en lo Civil de Cañete, con fecha 2 de julio de 2010, declara infundada la excepción propuesta; y con fecha 9 de diciembre de 2010, declara infundada la demanda, por estimar que no obstante que la accionante demostró haber prestado servicios administrativos en un horario más prolongado que el previsto en la ley para los convenios de aprendizaje y que por

lo tanto, su relación formativa profesional se había tornado en una de carácter laboral, su cese se produjo antes de superar el periodo de prueba, por lo que no alcanzó el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

La Sala revisora confirmó la apelada por estimar que no se ha acreditado la desnaturalización de las modalidades formativas a las que se contrae el artículo 51º de la Ley 28518, ni se evidencia intermediación laboral alguna.

FUNDAMENTOS

Procedencia y delimitación del petitorio

1. La demanda tiene por objeto que se deje sin efecto el despido incausado del que ha sido objeto la demandante, y que como consecuencia de ello, se ordene su reposición en el cargo que venía desempeñando a la fecha de su cese. Se alega que se ha configurado un despido incausado debido a que a la demandante se le imputaron faltas que no cometió y que le fueron comunicadas a través de una carta notarial notificada en su domicilio.
2. En el presente caso, es necesario establecer en principio cuál sería el régimen laboral aplicable a la recurrente, a efectos de revisar la procedibilidad de la demanda en los términos establecidos en la STC 00206-2005-PA/TC. Al respecto, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 9 de la Ley 26366, los trabajadores de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos contratados a partir de su entrada en vigor se encuentran comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada.
3. En consecuencia, teniendo en cuenta que la pretensión demandada se relaciona con el régimen laboral privado, corresponde evaluar si la demandante fue materia de un despido incausado.

Análisis de la controversia

4. La demandante sostiene que sus convenios de aprendizaje se desnaturalizaron y que se estableció una relación laboral a plazo indeterminado dado que cumplía una jornada laboral de ocho horas bajo subordinación y recibía una remuneración por sus servicios. Asimismo manifiesta que su despido resulta incausado o fraudulento, debido a que se le imputaron faltas que no cometió, relacionadas con la entrega de una supuesta publicidad a un usuario, cuya entrega nunca se encontró a su cargo. Agrega que realizaba labores de una trabajadora administrativa, pues se le imputó un supuesto maltrato a los usuarios, quienes son atendidos solo por trabajadores y no por practicantes.
5. Al respecto, la emplazada manifiesta que las modalidades formativas son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional que no generan vínculo laboral en tanto se privilegia la capacitación y formación profesional para una posterior inserción en el

mercado laboral. Agrega que el convenio de aprendizaje de la recurrente no se ha desnaturalizado dado que no se cumple ninguno de los supuestos previstos en el artículo 51 de la Ley 28518 y que este se dio por concluido mediante comunicación notarial, por haber incumplido su obligación de actuar con diligencia y responsabilidad en el desarrollo de las tareas establecidas, al haber hecho entrega de copias simples de un título archivado sin que el usuario haya efectuado el pago de la correspondiente liquidación de S/. 706.00, siendo que incluso en reiteradas oportunidades recibió llamadas de atención por haber demostrado mal trato a los usuarios en el área de atención al público.

6. En primer lugar, conforme se aprecia de fojas 108 a 128, la accionante y la emplazada suscribieron un convenio de aprendizaje el 2 de enero de 2008, por un plazo de seis meses, convenio que fue sucesivamente prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2009; prórroga última que fue dejada sin efecto mediante notificación de la Carta Notarial de fecha 27 de agosto de 2009 (f. 5), accionar que es acusado de ser el acto lesivo. Asimismo, cabe mencionar que de la Carta N.º 063 UAA-ULADECH/CAÑETE, del 21 de diciembre de 2007 (f. 129), se aprecia que la demandante, en dicha fecha, se encontraba cursando el IV ciclo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Los Ángeles de Chimbote.
7. Al respecto, cabe recordar que las modalidades formativas laborales están reguladas en la Ley 28518 y el Decreto Supremo 007-2005-TR, que prevén cinco modalidades formativas; a saber: 1) aprendizaje (que incluye las prácticas preprofesionales); 2) práctica profesional; 3) capacitación laboral juvenil; 4) pasantía; y, 5) actualización para la reinserción laboral.

Asimismo, cabe precisar que el artículo 41 de la Ley 28518 estipula las obligaciones que deben cumplir las personas que suscriban convenios bajo las modalidades formativas antes citadas, recogiendo en su artículo 42 las obligaciones a las cuales se encuentra sujeta la empresa en la que se desarrollan las actividades formativas, mientras que su artículo 43 plasma las obligaciones de los Centros de Formación Profesional en donde realizan estudios las personas que suscriben este tipo de convenios. El cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas precitadas permite establecer la legitimidad de la formulación de estos convenios.

8. En el presente caso, la controversia se centra en identificar si como consecuencia de las labores que realizó la recurrente, se desnaturalizó el convenio de aprendizaje que mantenía suscrito con la emplazada. Al respecto, el artículo 51 de la referida Ley establece las causales por las cuales se identifica la desnaturalización de las citadas modalidades formativas. Así, refiere que:

Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos:

1. La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito.

2. La falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.

3. La continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prórroga o si excede el plazo máximo establecido por la Ley.

4. Incluir como beneficiario de alguna de las modalidades formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.

5. La presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para acogerse al incremento porcentual adicional, a que se refieren los artículos 17 y 32 o para acogerse a otro tipo de beneficios que la Ley o su Reglamento estipule.

6. La existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.

7. El exceso en los porcentajes limitativos correspondientes.

Asimismo, el artículo 1 del Decreto Supremo 003-2008-TR dispone que

Las personas que se capacitan bajo alguna modalidad formativa regulada por la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, no pueden desarrollar su actividad excediendo las jornadas específicas establecidas en la referida Ley, ni realizar horas extraordinarias. La vulneración de este derecho constituye un supuesto de fraude tipificado en el numeral 6 del artículo 51 de la Ley N° 28518.

9. Del convenio y las prórrogas que ha adjuntado la emplazada y que corren de fojas 108 a 128, se aprecia que se reúnen los requisitos legales a que se hace referencia en el fundamento 7 *supra*, pues de sus contenidos se evidencia que se suscribió un convenio de aprendizaje que fue prorrogado sucesivamente, y que se estipularon los plazos, horarios, la subvención económica y el área específica en la que se desarrollarían las prácticas preprofesionales. Asimismo, adjunto al convenio y sus prórrogas, se anexaron los planes de capacitación a los que hacen referencia los artículos 8 y 41.1 de la Ley 28518, de los cuales se desprende que la recurrente fue designada para realizar sus prácticas preprofesionales como Apoyo en el Área de Orientación de la emplazada, asignándosele como función principal apoyar en la orientación del Usuario en el ámbito registral (ff. 111, 116, 120 y 127), actividad que implicaba la atención en diversas áreas y el apoyo en el área de atención al público.
10. Pese a ello, de las copias simples de control de ingreso/salida del personal de la Oficina Registral de Cañete, obrantes de fojas 6 a 25, se aprecia que la recurrente, entre el 19 de junio y el 19 de agosto de 2009, laboró más horas de las que se estipularon en sus convenios, siendo que incluso del Informe N.º 0004-2009-SUNARP-Z.R.N.º IX/CAÑ, del 25 de agosto de 2009 (f. 130), se desprende que la recurrente, desde las 1:40 p.m. hasta las 3:00

p.m. reemplazaba a un trabajador de Mesa de Partes, labores que venía realizando desde el 28 de julio de 2008, situación que acredita la desnaturalización del convenio de prácticas preprofesionales de la recurrente de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1 del Decreto Supremo 003-2008-TR, deviniendo su vínculo laboral en indeterminado, por lo que únicamente podía extinguirse de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 22 del Decreto Supremo 003-97-TR, lo que no ha sido cumplido por la emplazada, pues dispuso de manera unilateral la extinción de la relación laboral de la recurrente sin otorgarle la oportunidad de efectuar los respectivos descargos por las faltas atribuidas y detalladas en el fundamento 5 *supra*, hecho que evidencia la afectación del derecho al debido procedimiento y, por consiguiente, de su derecho al trabajo, razón por la cual corresponde estimar la demanda.

11. Teniendo presente que existen reiterados casos en los que se estima la demanda de amparo por haberse comprobado un despido arbitrario, resulta pertinente señalar que cuando se interponga y admita una demanda de amparo contra la Administración Pública cuya finalidad sea la reposición del demandante, ello debe registrarse como una posible contingencia económica que tiene que preverse en el presupuesto, con el fin de que la plaza que se ocupaba se mantenga presupuestada para, de ser el caso, poder actuar o ejecutar en forma inmediata la sentencia estimatoria.

En estos casos, la Administración Pública, para justificar el mantenimiento de la plaza presupuestada, tendrá presente que el artículo 7 del Código Procesal Constitucional dispone que “El Procurador, antes de que el proceso sea resuelto en primer grado, está facultado para poner en conocimiento del titular de la entidad su opinión profesional motivada cuando considere que se afecta el derecho constitucional invocado”.

Con la opinión del Procurador Público puede evitarse y preverse gastos fiscales, ya que la Administración Pública puede allanarse a la demanda (si es que la pretensión según la jurisprudencia y los precedentes del Tribunal Constitucional es estimable) o proseguir con el proceso.

12. En cuanto al pedido de pago de las remuneraciones dejadas de percibir como consecuencia del despido, resulta pertinente señalar que estas, por tener naturaleza indemnizatoria, no pueden ser estimadas mediante el proceso de amparo, razón por la que se deja a salvo el derecho de la recurrente para que lo haga valer en la vía legal que corresponda.
13. Finalmente, habiéndose acreditado que la entidad emplazada vulneró el derecho constitucional al trabajo de la demandante, de conformidad con el artículo 56º del Código Procesal Constitucional, corresponde que asuma los costos procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda porque se ha acreditado la vulneración del derecho al trabajo; en consecuencia, **NULO** el despido arbitrario de la demandante.
2. Ordenar que la Zona Registral N.º IX de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos cumpla con reponer a doña Cynthia Madaleine Yaya Ramírez como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría, en el término de dos días hábiles contados desde la fecha de notificación de la presente sentencia, con el abono de los costos del proceso, bajo apercibimiento de aplicarse las medidas coercitivas previstas en los artículos 22 y 59 del C.P.Const.
3. Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda en el extremo referido al pago de remuneraciones dejadas de percibir.

Publíquese y notifíquese.

SS.

MESÍA RAMÍREZ
CALLE HAYEN
ETO CRUZ

EXP. N.º 05247-2011-PATC
AREQUIPA
JUANA ALEJANDRINA
MEDINA HUARHUACHI

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 3 días del mes de abril de 2012, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Beaumont Callirgos, Calle Hayen y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Juana Alejandrina Medina Huarhuachi contra la resolución expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, de fojas 177, su fecha 11 de octubre de 2011, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 28 de setiembre de 2010, la recurrente interpone demanda de amparo contra SEDAPAR S.A. (Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Arequipa S. A.), solicitando que se deje sin efecto el despido de *hechode* que fue víctima; y que, en consecuencia, se ordene su reposición en el cargo de secretaria de la Subgerencia de Investigación y Desarrollo. Refiere que suscribió convenios de formación profesional a partir del 20 de julio de 2009, no obstante desde el 21 de setiembre de 2009, y por varios periodos, se le encargó reemplazar a personal estable de la sociedad demandada, pues mientras la trabajadora Mónica Pacheco Pacheco, secretaria de la Subgerencia de Investigación y Desarrollo, salía de vacaciones o pedía licencia por diversos motivos, la reemplazaba en sus funciones como personal estable, por lo que su convenio de formación se desnaturalizó en un contrato de trabajo a plazo indeterminado; por ello, sostiene que sólo podía ser despedida por causa relacionada a su conducta o capacidad laboral, lo que no ocurrió en el presente caso, pues fue despedida el 20 de julio de 2010.

La sociedad emplazada propone las excepciones de falta de agotamiento de la vía previa y de incompetencia por razón de la materia, y contesta la demanda señalando que la actora realizó prácticas profesionales de secretariado que solicitó por intermedio de la Escuela de Secretariado e Informática "San José Oriol", cuya finalidad se cumplió de acuerdo con los convenios suscritos, pues en ellos se precisó que realizaría labores de secretaria.

El Sexto Juzgado Civil de Arequipa, con fecha 27 de enero de 2011, declara infundadas las excepciones propuestas, y con fecha 8 de abril de 2011 declara infundada la demanda, por considerar que no se ha probado la desnaturalización del

convenio de prácticas profesionales suscrito entre la actora y la sociedad demandada.

La Sala revisora confirma la apelada por similares fundamentos.

FUNDAMENTOS

§. Procedencia de la demanda

1. La recurrente solicita que se ordene su reposición en el cargo de secretaria de la Subgerencia de Investigación y Desarrollo de SEDAPAR S.A., alegando haber sido despedida sin imputarle causa alguna. Sostiene que el convenio de prácticas profesionales suscrito con la sociedad emplazada con fecha 20 de julio de 2009 se desnaturalizó en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, debido a que a partir del 21 de setiembre de 2009, y en diferentes oportunidades, reemplazó a personal estable de SEDAPAR S.A.
2. De acuerdo con los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, este Tribunal considera que, en el presente caso, resulta procedente evaluar si la demandante ha sido objeto de un despido arbitrario.

§. Análisis de la controversia

3. De conformidad con lo dispuesto por el numeral 6 del artículo 51º de la Ley N.º 28518, sobre modalidades formativas laborales, se desnaturalizan las modalidades formativas, entendiéndose que existe una relación laboral ordinaria, cuando se acredita “[l]a existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa”.
4. A fojas 3, 6 y 10 de autos obran los memorandos Nos. 281-2009/S-1500, de fecha 14 de setiembre de 2009, 341-09/S-1500, de fecha 2 de noviembre de 2009, y 188-2010/S-1500, de fecha 2 de junio de 2010, por los que la Subgerente de Investigación y Desarrollo de SEDAPAR S.A. comunica al Jefe del Departamento de Personal que, teniendo en cuenta que doña Mónica Pacheco Pacheco, secretaria de la Subgerencia de Investigación y Desarrollo, solicitó “compensación con tiempo por labores desarrolladas fuera del horario”, del 21 al 25 de setiembre de 2009, del 5 al 6 de noviembre de 2009 y del 7 al 11 de junio de 2010, doña Juana Medina Huarhuachireemplazará a la citada trabajadora en dicha secretaría. Asimismo, en los memorandos Nos. 386-09/S-1500 y 063-2010/S-1500 se consigna que la actora reemplazó por vacaciones a la citada secretaria (f. 7 y 8). A mayor abundamiento, en el Informe N.º 256-10/S-1510, el jefe del Departamento de Estudios de SEDAPAR S.A. solicita que la actora reemplace a la secretaria del citado departamento, doña María Lourdes Paredes Téllez, durante el mes de abril de 2010, a fin de “asegurar la normalidad del flujo documentario.” (f. 9).

5. En consecuencia, se ha acreditado que la actora reemplazaba a personal permanente de la sociedad demandada, ya sea por vacaciones de éstas u otros motivos, desnaturalizándose esta modalidad formativa que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional y ejercitarse en su desempeño, por lo que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51º, numeral 6, de la Ley N.º 28518, en el caso de autos se está frente a uno de los supuestos de fraude a la ley, motivo por el cual se ha desnaturalizado el convenio de práctica celebrado por las partes, deviniendo en un contrato laboral a plazo indeterminado.
6. Por lo tanto, al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, la demandante solo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento del plazo del convenio, tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.
7. Asimismo, habiéndose acreditado que la entidad emplazada ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso y a la adecuada protección contra el despido arbitrario de la demandante, corresponde, de conformidad con el artículo 56º del Código Procesal Constitucional, que asuma los costos procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda, porque se ha acreditado la vulneración de los derechos al trabajo, al debido proceso y a la adecuada protección contra el despido arbitrario; en consecuencia, **NULO** el despido arbitrario de la demandante.
2. **ORDENAR** que la Sociedad emplazada cumpla con reponer a doña Juana Alejandrina Medina Huarhuachi como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en los artículos 22º y 59º del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos procesales.

Publíquese y notifíquese.

SS.

BEAUMONT CALLIRGOS
CALLE HAYEN
ETO CRUZ

DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONVENIOS DE PRÁCTICAS PROFESIONALES

PROCESO DE AMPARO: Exp. N 00827-2011-PA/TC-AREQUIPA

CRITERIO DEL TRIBUNAL .- Como a la practicante se le asignaron labores propias de un trabajador, tal irregularidad constituye una causal de la desnaturalización de la modalidad formativa por fraude a la ley en concordancia con lo establecido por el art.51 numeral 6, de la ley 25818, ley de modalidades formativas. En consecuencia se determina que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada.

ANTECEDENTES Con fecha 12 de febrero de 2010 la recurrente interpone demanda de amparo contra la Empresa Prestadora de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Arequipa Sociedad Anónima (E.P.S. SEDAPAR S.A.), solicitando que se ordene su reposición en su puesto de trabajo como Gestor Legal (Categoría A-2) de la oficina de Cobranza Judicial. Manifiesta que, en su calidad de abogada, ingresó a laborar en la entidad emplazada con fecha 6 de abril de 2009, bajo un convenio de prácticas profesionales, el cual fue sucesivamente renovado hasta el 31 de diciembre de 2009, y que incluso continuó laborando sin convenio alguno hasta el día 6 de enero de 2010. Sostiene que la Sociedad emplazada desde un primer momento tenía conocimiento que era abogada, pues para formalizar el respectivo convenio de prácticas profesionales presentó su currículum vitae y la constancia de egresada expedida por la Universidad Católica de Santa María; y que, en ese sentido, el hecho de haber sido contratada como practicante generó la desnaturalización de su convenio al existir simulación o fraude, deviniendo en una relación laboral a plazo indeterminado. Finalmente afirma haber realizado labores de naturaleza permanente, en forma continua, subordinada y a tiempo completo, y que su despido fue sin expresión de causa, vulnerándose sus derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso. La Sociedad emplazada propone la excepción de incompetencia y contesta la demanda argumentando que con la recurrente no se generó relación laboral alguna pues se suscribieron convenios de prácticas profesionales al amparo de la Ley N.º 28518 y del Decreto Supremo N.º 007-2005-TR. Sostiene haber sido sorprendida por la demandante, quien se presentó como egresada y sin título profesional. Asimismo refiere que las labores encargadas a la actora estaban totalmente relacionadas con el aprendizaje del derecho y el entrenamiento de las diligencias judiciales. Por otro lado manifiesta que la recurrente sólo realizó prácticas hasta el 31 de diciembre de 2009, y que la tarjeta de control de permisos presentada como prueba por la demandante, con la cual pretende demostrar que practicó hasta el 6 de enero de 2010, es falsa, motivo por el que formula tacha contra la referida tarjeta, toda vez que es una prueba elaborada por la demandante para efectos de la presentación de la demanda; asimismo formula tacha contra el Memorándum Múltiple N.º 312-2009/S-1400, en el extremo que contiene un supuesto cargo de recepción de la actora, aduciendo que ha sido fraguado, y contra el documento presentado por la recurrente como el

Presupuesto Analítico de Personal, por no contener firma, sello o signo que demuestre que se trata de un documento oficial. El Primer Juzgado Especializado en lo Civil de Arequipa, con fecha 19 de mayo de 2010, declara infundada la excepción deducida; con fecha 25 de junio de 2010, declara fundada la tacha formulada respecto de la tarjeta de permiso de la accionante e infundadas las tachas formuladas respecto al Memorándum Múltiple N.º 312-2009/S-1400 y al Presupuesto Analítico de Personal de la Sociedad emplazada, y fundada la demanda por considerar que ha quedado acreditado en autos que la actora continuó efectuando prácticas profesionales hasta el 6 de enero de 2010; esto es, después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en el último convenio, desnaturalizando la modalidad formativa laboral celebrada entre las partes, hecho que implica la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, por lo que la demandante sólo podía ser despedida por una causa justa. La Sala revisora, revocando la apelada, declara infundada la demanda por estimar que no se ha acreditado la desnaturalización de los convenios de prácticas profesionales celebrados por las partes, pues la recurrente ha realizado labores expresamente señaladas en dichos convenios.

FUNDAMENTOS:

1. La recurrente solicita que se ordene su reposición en su puesto de trabajo como Gestor Legal (Categoría A-2) de la Oficina de Cobranza Judicial, argumentando haber sido despedida de manera incausada. Sostiene que el convenio de prácticas profesionales suscrito con la Sociedad emplazada con fecha 6 de abril de 2009 se desnaturalizó debido a que ella desde el momento de su celebración tenía conocimiento que era abogada, convirtiéndose en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo que su despido resulta violatorio de sus derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso.

2. De acuerdo a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, este Tribunal considera que, en el presente caso, resulta procedente evaluar si la demandante ha sido objeto de un despido arbitrario.

3. De conformidad con lo dispuesto por el numeral 6 del artículo 51º de la Ley N.º 28518, sobre modalidades formativas laborales, se desnaturalizan las modalidades formativas, entendiéndose que existe una relación laboral ordinaria, cuando se acredita “[l]a existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa”. En concordancia con dicha disposición, el artículo 1º del Decreto Supremo N.º 003-2008-TR, establece que “[l]as personas que se capacitan bajo alguna modalidad formativa regulada por la Ley N.º 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, no pueden desarrollar su actividad excediendo las jornadas específicas establecidas en la referida Ley, ni realizar horas extraordinarias. La vulneración de este derecho constituye un supuesto de fraude tipificado en el numeral 6 del artículo 51º de la Ley N.º 28518”.

Por su parte, el artículo 44^o de la citada ley regula la duración de la jornada formativa y, en su numeral 2, establece que la jornada formativa, en los Convenios de Prácticas Profesionales, no puede ser “(...) mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales”.

4. A fojas 379 y 380 de autos obra la fotocopia de la tarjeta de marcación de la asistencia de la actora, la cual fue presentada como prueba por la Sociedad emplazada, en la que se advierte que la recurrente ha excedido la jornada diaria establecida por la legislación sobre la materia, señalada supra. Efectivamente, se advierte que durante el mes de diciembre de 2009 se registraron jornadas que excedieron el límite de las 8 horas diarias: el día 1 la recurrente ingresó a las 07:04.25 horas y se retiró a las 16:08.17 horas; el día 3 ingresó a las 06:55.57 horas y se retiró a las 16:57.26 horas; el día 4 marcó su ingreso a las 7:08.49 horas y su salida a las 16:20.55 horas; el 14 ingresó a las 07:01.43 horas y salió a las 16:51.29 horas; y el 30 ingresó a las 6:59.20 horas y se retiró a las 17:45.21 horas. En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1^o del Decreto Supremo N^o 003-2008-TR, en el caso de autos se está frente a uno de los supuestos de fraude a la ley, motivo por el cual, en concordancia con lo establecido por el ya citado artículo 51^o, numeral 6, de la Ley N.º 28518, se ha desnaturalizado el convenio de práctica celebrado por las partes, deviniendo en un contrato laboral a plazo indeterminado.

5. Sin perjuicio de lo antes señalado, es pertinente resaltar que a la actora se le asignaron, como practicante, labores de apoyo en la Oficina de Cobranza Judicial, cuando en realidad cumplía con todas las labores de Gestor Legal, tales como recepcionar, tramitar y entregar demandas y escritos en los diferentes juzgados del Distrito Judicial de Arequipa, como se acredita, tanto con los documentos obrantes a fojas 61-A, 63 a 66, 68 a 71, 73 a 77, 79, 81 y 85 de autos, como con el Manual de Organización y Funciones de la Sociedad emplazada, obrante a fojas 38, en el cual se detallan las actividades a realizar en el cargo de Gestor Legal. Dicha irregularidad también constituye una causal de desnaturalización de la modalidad formativa por fraude a la ley.

6. En consecuencia al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, la demandante solo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento del plazo del convenio, tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales. Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú.

HA RESUELTO.

1. Declarar **FUNDADA** la demanda porque se ha acreditado la vulneración del derecho al trabajo; en consecuencia, **NULO** el despido arbitrario de la demandante.

2. Ordenar que la Empresa Prestadora de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Arequipa Sociedad Anónima cumpla con reponer a doña Giuliana Alejandra Arce Torres en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría, en el término de dos días hábiles; con el abono de los costos del proceso.

Publíquese y notifíquese.

SS.

MESÍA RAMÍREZ

ETO CRUZ

URVIOLA HANI

EXP. N.º 01969-2012-AA/TC
HUÁNUCO
KATHY ELIZABETH
PORTOCARRERO RAMÍREZ

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 27 días del mes de septiembre de 2012, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Beaumont Callirgos, Mesía Ramírez y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Kathy Elizabeth Portocarrero Ramírez contra la sentencia expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, de fojas 343, su fecha 9 de abril de 2012, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 17 de mayo de 2011, la recurrente interpone demanda de amparo contra Telefónica Servicios Comerciales S.A.C., solicitando que se deje sin efecto el despido incausado del que fue objeto; y que, en consecuencia, se la reponga en el cargo que ocupaba. Manifiesta que prestó sus servicios de manera ininterrumpida desde el 1 de febrero de 2010 hasta el 1 de mayo de 2011, fecha en la que fue despedida sin expresión de una causa justa prevista en la ley. Sostiene que ingresó a laborar bajo un supuesto convenio de prácticas pre profesionales y posteriormente mediante un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, habiendo desempeñado siempre la labor de vendedora – asesora comercial, que constituye una plaza ordinaria dentro de la sociedad demandada y es una actividad propia de la misma. Manifiesta que laboraba brindando servicios en el área de ventas, pese a que se presentó como una estudiante de administración, por lo que inicialmente se simuló un convenio de prácticas pre profesionales al amparo de lo dispuesto en la Ley N.º 28518; sin embargo en ningún momento se cumplieron los requisitos para ser considerada como una practicante, por lo que su contratación fue fraudulenta y en aplicación del principio de primacía de la realidad debía ser considerada como trabajadora a plazo indeterminado; tan es así que luego de una inspección realizada por la autoridad de trabajo en la que se detectó que había estado trabajando sin contrato o convenio alguno, la sociedad demandada le hizo suscribir un contrato de trabajo para luego despedirla de manera fraudulenta aduciendo un supuesto incumplimiento de metas. Asegura que al ser despedida arbitrariamente se han vulnerado sus derechos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario, al debido proceso y de defensa.

La apoderada judicial de la sociedad emplazada propone la excepción de incompetencia por razón de la materia y contesta la demanda argumentando que recién desde el 1 de febrero de 2011 la recurrente fue contratada como trabajadora de la sociedad, pero que al no haber superado el periodo de prueba establecido en la ley se optó por cesarla en sus funciones. Refiere que anteriormente desde febrero

de 2010 la actora estuvo realizando sus prácticas pre profesionales en calidad de estudiante de administración, en virtud del convenio de prácticas pre profesionales suscrito entre Telefónica Servicios Comerciales S.A.C., el Centro de Formación Profesional de la Universidad Privada de Huánuco y la demandante, en el que se estableció que la practicante brindaría atención personalizada de venta y post venta de productos y servicios. Afirma que el supuesto despido alegado por la demandante debe ser dilucidado en una vía procedimental que cuente con etapa probatoria.

El Primer Juzgado Mixto de Huánuco, con fecha 14 de setiembre de 2011, declara infundada la excepción propuesta; y con fecha 14 de diciembre de 2011 declara fundada la demanda, por estimar que durante el periodo en el que las partes habían suscrito un convenio de prácticas pre profesionales, la demandante laboró realizando funciones de asesora comercial al igual que lo efectuara posteriormente cuando suscribió en febrero de 2011 un contrato de trabajo, lo que evidencia la desnaturalización de las modalidades formativas conforme a lo dispuesto en el artículo 51º de la Ley N.º 28518, por lo que únicamente podía ser despedida por una causa justa prevista en la ley.

La Sala revisora, revocando la apelada, declara improcedente la demanda, por considerar que la autoridad de trabajo en la visita de inspección que realizara a la sociedad emplazada concluyó que no existió fraude en la contratación de la demandante bajo el convenio de prácticas pre-profesionales y que además debe entenderse que la demandante fue cesada por no haber superado el periodo de prueba previsto en su contrato de trabajo a plazo indeterminado celebrado recién en febrero de 2011. Agrega que al existir algunos hechos controvertidos la presente controversia debe ventilarse en otra vía procedimental igualmente satisfactoria.

La demandante interpone recurso de agravio constitucional contra la sentencia de vista, ratificándose en los términos de su demanda.

FUNDAMENTOS

1. Delimitación del petitorio

La demandante solicita su reposición en el cargo que venía desempeñado dentro de la sociedad demandada. Sostiene que fue despedida incausadamente pese a que en aplicación principio de primacía de la realidad y dada la desnaturalización de su convenio de prácticas pre-profesionales, se había configurado en los hechos una relación laboral de naturaleza indeterminada, por lo que solicita su reincorporación como trabajadora a plazo indeterminado. Alega que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario, al debido proceso y de defensa.

2. Consideraciones previas

En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a la materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, este Tribunal considera que, en el presente caso, corresponde evaluar si la recurrente ha sido objeto de un despido incausado conforme señala en su demanda.

3. Sobre la afectación del derecho al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario

3.1. Argumentos de la demandante

La recurrente sostiene que se han vulnerado su derecho al trabajo y a gozar de una protección adecuada contra el despido arbitrario, toda vez que se desnaturalizó el convenio de prácticas pre profesionales por el que había ingresado a la sociedad demandada para realizar supuestas prácticas pre profesionales, motivo por el cual se configuró en los hechos una relación laboral a plazo indeterminado desde el año 2010, de modo que solamente podía ser despedida por una causa justa prevista en la ley.

3.2. Argumentos de la sociedad demandada

La sociedad demandada argumenta que no se desnaturalizó el convenio de formación profesional puesto que cumplía con todos los requisitos que exige la ley, que actora no superó el periodo de prueba, por lo que nunca gozó de estabilidad laboral y que es por ello que fue cesada, al no cumplir con las metas que se le impuso.

3.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

3.3.1. El artículo 22º de la Constitución Política del Perú establece que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona”. Mientras que el artículo 27º de la carta magna señala que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

3.3.2. De conformidad con lo dispuesto por el numeral 6 del artículo 51º de la Ley N.º 28518, sobre modalidades formativas laborales, se desnaturalizan las modalidades formativas, entendiéndose que existe una relación laboral ordinaria, cuando se acredita “[l]a existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa”.

3.3.3. En la cláusula segunda del convenio de prácticas pre profesionales suscrito por el periodo comprendido entre el 1 de marzo y el 31 de julio de 2010, se establece que la demandante: “(...) desempeñará las actividades formativas de Brindar la atención personalizada de venta y post venta de los diferentes productos y servicios en el área de GERENCIA DE MULTICENTROS (...)” (f. 103 a 105). Mientras que en la adenda de prórroga al convenio de prácticas pre profesionales obrante de fojas 106 a 108, se acordó que la recurrente: “(...) desempeñará las actividades formativas de Brindar la atención personalizada de venta y post venta de los diferentes productos y servicios en el área de SUPERVISION OPERACIONES SUB ZONA HUANUCO (...)”. Es decir, en los referidos documentos se establece que el convenio celebrado entre la actora, la sociedad demandada y la Universidad de Huánuco obedece a la realización de una actividad formativa en virtud de sus estudios de administración que estuvo cursando, conforme se advierte de la carta de presentación remitida por la Universidad de Huánuco a la sociedad emplazada (f. 223), por lo que no se acredita fehacientemente que se haya desnaturalizado su convenio.

3.3.4. De otro lado se advierte que, conforme al contrato de trabajo obrante a fojas 6 la actora fue contratada como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo de asesora comercial desde el 1 de febrero de 2011, hecho que también se acredita con las boletas de pago que obran de fojas 127 y 128, por lo que a la fecha en la que cesó, es decir, el 30 de abril de 2011, solo contaba con 3 meses como trabajadora, por lo que no había superado el periodo de prueba que exige la ley previsto en el artículo 10º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, tal como se expresa en la carta de fecha 25 de abril de 2011 (f. 129).

3.3.5. Finalmente, cabe señalar que el hecho de que la demandante tenga el título de abogada tampoco enerva la validez de su convenio de prácticas pre profesionales, por cuanto dichas prácticas se efectuaron en virtud de los estudios de administración que acreditó que estaba cursando en su oportunidad, conforme se precisa en el fundamento 3.3.3. *supra*.

4. Sobre la afectación de los derechos al debido proceso y de defensa.

4.1. Argumentos de la demandante

La recurrente sostiene que se han vulnerado sus derechos al debido proceso y de defensa por cuanto, en virtud del principio de primacía de la realidad, era una trabajadora a plazo indeterminado, y en consecuencia únicamente procedía su despido luego de seguirse un procedimiento en el cual se le haya imputado una causa justa prevista en la ley, y en el que se le haya permitido hacer uso de su derecho de defensa mediando un plazo para que efectúe sus descargos.

4.2. Argumentos de la sociedad demandada

La sociedad demandada argumenta que la demandante no superó el periodo de prueba al no haber superado las metas fijadas y, por tanto, no requería que se le siga el procedimiento de despido previsto en el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

4.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

4.3.1. Dado que en autos no se ha acreditado la desnaturalización del convenio de formación pre profesional y habiéndose advertido que la actora no superó el periodo de prueba, la sociedad demandada no vulneró los derechos de defensa y al debido proceso de la demandante; en consecuencia, no corresponde amparar la presente demanda.

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda de amparo, porque no se ha acreditado la vulneración de los derechos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario, al debido proceso y de defensa.

Publíquese y notifíquese.

SS.

BEAUMONT CALLIRGOS
MESÍA RAMÍREZ
ETO CRUZ

SALA CONSTITUCIONAL DE LAMBAYEQUE

**EXPEDIENTE Nro.: 110- 2012-PA/SPJ DEMANDANTE:
GUISELLA VASQUEZ TORO DEMANDADO: ZONA
REGISTRAL II SEDE CHICLAYO MATERIA: PROCESO
DE AMPARO
PONENTE: EDWIN FIGUEROA GUTARRA**

RESOLUCIÓN Nro.

En Chiclayo, a los 13 días del mes de setiembre de 2012, la Sala Constitucional de Lambayeque, integrada por los magistrados Huangal Naveda, Rodas Ramírez y Figueroa Gutarra, pronuncia la siguiente resolución:

ASUNTO

Recursos de apelación interpuestos por:

1. Armando Chunga Bernal, Abogado de la Zona Registral II, sede Chiclayo, contra **el auto** de fecha 24 de mayo de 2012, que declara la nulidad de la resolución 3 de fecha 03 de mayo de 2012 y declara infundada la excepción de incompetencia.
2. Armando Chunga Bernal, contra **la sentencia** de fecha 05 de junio de 2012, que declara fundada la demanda de amparo de autos.
3. El Procurador Adjunto de la SUNARP, contra la misma sentencia.

ANTECEDENTES

La demanda de amparo interpuesta (p.43-58) alega la vulneración de los derechos constitucionales al trabajo, a la defensa y al debido proceso, a fin de que se declare nulo el despido arbitrario de fecha 06 de diciembre de 2011. Refiere la demandante que sus convenios de prácticas pre profesionales en los Registros Públicos de esta ciudad se han desnaturalizado luego de efectuar prácticas desde el 01 de abril de 2011.

La contestación de demanda por parte de la Zona Registral (p. 210-234) rechaza la pretensión de la actora y refiere que la demandante en forma voluntaria solicitó la culminación de sus prácticas pre profesionales. Acota que no se encuentra prevista plaza alguna para la misma en el Cuadro de Asignación de Personal y que la demanda debe ser declarada improcedente.

El auto impugnado (p. 271-272) declara nulo el extremo de haber dejado sin efecto el concesorio de apelación otorgado a la emplazada contra la resolución No. 1 (admisorio de demanda) así como declara infundada la excepción de incompetencia, decisión contra la cual la demandada formula impugnación (p. 282-289) en el sentido de que no se ha aplicado en forma debida el precedente vinculante 206-2005-PA/TC así como alude a problemas de motivación.

La sentencia impugnada (p. 273-276) estima la demanda y ordena la reposición de la demandante. Considera como fundamento central que los convenios de prácticas de la actora se han desnaturalizado pues la misma realizaba labores propias de una trabajadora. Reseña que las actuaciones inspectivas del caso

han verificado que se constató que la demandante cumplía labores en atención al usuario y caja, sin advertirse capacitación y formación.

La impugnación formulada por la Zona Registral II (p. 282-289) señala que se ha desnaturalizado la esencia de un proceso constitucional y que no se ha valorado debidamente la renuncia de la actora a sus prácticas pre profesionales.

A su turno, la apelación del Procurador SUNARP (p. 297-302) refiere que existe nulidad absoluta de la recurrida pues no ha habido un correcto emplazamiento del Procurador con la demanda y que por lo tanto, se ha configurado una situación de indefensión.

FUNDAMENTOS

§ Las prácticas pre profesionales y sus exigencias

1. En el ámbito normativo, las modalidades formativas laborales han sido delimitadas por la Ley 28518 y en tal sentido, el artículo el artículo 51 inciso 6 de la norma acotada precisa las circunstancias de desnaturalización de dicha actividad.[1] En forma complementaria, el artículo 1º del Decreto Supremo N° 003-2008-TR[2] fija las restricciones a dicha modalidad formativa. Finalmente, el artículo 44º[3] de la Ley 28518 regula la duración de la jornada formativa.

2. Desde la jurisprudencia constitucional,[4] la delimitación de estándares decisorios ha asumido la posición de desnaturalización si las labores asignadas al practicante no coinciden con las tareas formativas propias de un convenio de esta naturaleza,[5] criterio que a su vez conduce a que las prácticas contrarias al sentido de las formalidades formativas, den lugar a una categoría de reconocimiento de relación laboral.

§ Análisis del caso concreto

3. Es pertinente desestimar la apelación respecto del auto impugnado pues sin perjuicio de que se apela indistintamente contra la resolución 1 (admisorio de demanda) y resolución 4(auto que deja sin efecto la nulidad del concesorio dispuesto por la resolución 3 así como declara infundada la excepción de incompetencia), las impugnaciones formuladas son manifiestamente improcedentes.

4. En efecto, respecto al admisorio debemos señalar que dicho acto procesal obedece a una consideración estimable respecto a un proceso a verificar y respecto del cual, aún corresponde una contestación que a su vez debe dilucidar la pretensión.

5. De otro lado, la excepción de incompetencia no es procedente si existe una probable afectación a derechos fundamentales, cuestión que implica que el juez constitucional no pueda renunciar a las facultades que le otorgan la Constitución y la ley. En tal sentido, deviene insuficiente la impugnación respecto al auto del caso.

6. Respecto al fondo, esta Sala considera, en relación a la primera impugnación de la parte demandada, que no se desvirtúa el juicio de valor emitido por el A-quo pues de la verificación efectuada por la Autoridad Administrativa de Trabajo,

se constató efectivamente que la actora se desempeñaba en labores de atención al usuario y caja (p. 13- 14), tarea ciertamente contraria a los fines formativos propios de un convenio de prácticas pre profesionales.

7. Bajo esta lógica, no debe restársele facultades al empleador para disponer las modalidades de contratación que considere pertinentes, mas resulta de suyo exigible que la modalidad que empleare, sea respetuosa de los derechos fundamentales de los servidores de la institución, situación frente a la cual no se puede oponer la ausencia de plaza en un Cuadro de Asignación de Personal, en tanto la prevalencia de respeto al derecho fundamental resulta mayor frente a disposiciones administrativas. De otro lado, esta Sala no ordena una modificación del CAP sino solo restituye la efectividad de un derecho conculcado.

8. De la misma forma, el argumento relativo a que la actora renunció a sus prácticas y que por tanto ello da lugar a la improcedencia de la demanda, queda desvirtuado en razón de que corren en estos actuados (p. 22-35), idénticas cartas de renuncia a las prácticas, tanto de otros beneficiarios como de la recurrente, aspecto que nos conduce a concluir que no ha habido una real manifestación de voluntad y que, por el contrario, se trata de un instrumento que resulta contrario al derecho fundamental al trabajo, en tanto tiene los visos de una imposición del empleador.

9. De la misma forma, en cuanto a la segunda impugnación, correspondiente a la Procuraduría SUNARP, si bien la demanda no formula el emplazamiento al Procurador, es de advertirse que el admisorio de demanda (p. 60), en forma clara, determinante y objetiva dispone el emplazamiento al Procurador de la entidad emplazada, con lo cual no existe indefensión alguna, debiendo desestimarse de plano este argumento.

DECISIÓN:

Por las consideraciones expuestas, la Sala Constitucional de Lambayeque, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú, **CONFIRMA el auto** que declara la nulidad de la resolución 3 de fecha 03 de mayo de 2012 y declara infundada la excepción de incompetencia, y **la sentencia** que declara fundada la demanda de amparo de autos.

Publíquese y notifíquese.

SS.

HUANGAL NAVEDA
RODAS RAMIREZ
FIGUEROA GUTARRA

[1] Ley N.º 28518. Artículo 51.- Desnaturalización de las modalidades formativas

Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos: (...)

6. *La existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.*

[2] Decreto Supremo N° 003-2008-TR Artículo 1.

Las personas que se capacitan bajo alguna modalidad formativa regulada por la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, no pueden desarrollar su actividad excediendo las jornadas específicas establecidas en la referida Ley, ni realizar horas extraordinarias. La vulneración de este derecho constituye un supuesto de fraude tipificado en el numeral 6 del artículo 51º de la Ley N° 28518.

[3] Ley N.º 28518. Artículo 44.- Duración de la Jornada Formativa

La jornada formativa responde a las necesidades propias de la persona en formación y por ende dependerá del tipo de convenio suscrito, no pudiendo exceder de los siguientes límites:

2. En los Convenios de Prácticas Profesionales: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

[4] STC 5247-2011-PA/TC. Caso Juana Medina

5. (...) se ha acreditado que la actora reemplazaba a personal permanente de la sociedad demandada, ya sea por vacaciones de éstas u otros motivos, desnaturalizándose esta modalidad formativa que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional y ejercitarse en su desempeño, por lo que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51º, numeral 6, de la Ley N.º 28518, en el caso de autos se está frente a uno de los supuestos de fraude a la ley, motivo por el cual se ha desnaturalizado el convenio de práctica celebrado por las partes, deviniendo en un contrato laboral a plazo indeterminado.

[5] STCV 827-2011. Caso Giuliana Arce

5. (...) es pertinente resaltar que a la actora se le asignaron, como practicante, labores de apoyo en la Oficina de Cobranza Judicial, cuando en realidad cumplía con todas las labores de Gestor Legal, tales como recepcionar, tramitar y entregar demandas y escritos en los diferentes juzgados del Distrito Judicial de Arequipa, como se acredita, tanto con los documentos obrantes a fojas 61-A, 63 a 66, 68 a 71, 73 a 77, 79, 81 y 85 de autos, como con el Manual de Organización y Funciones de la Sociedad emplazada, obrante a fojas 38, en el cual se detallan las actividades a realizar en el cargo de Gestor Legal. Dicha irregularidad también constituye una causal de desnaturalización de la modalidad formativa por fraude a la ley.

EXP. N.º 02725-2011-PA/TC
CAÑETE
CYNTHIA MADALEINE
YAYA RAMÍREZ

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 12 días del mes de junio de 2013, la Sala Primera del Tribunal Constitucional pronuncia la siguiente sentencia con el voto del magistrado Mesía Ramírez y los votos dirimientes de los magistrados Eto Cruz y Calle Hayen, llamados sucesivamente para componer la discordia surgida por los votos de los magistrados Álvarez Miranda, Beaumont Callirgos y Mesía Ramírez

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Cynthia Madaleine Yaya Ramírez contra la resolución de fojas 265, su fecha 21 de marzo de 2011, expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Cañete, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 30 de octubre de 2009, la recurrente interpone demanda de amparo contra la Zona Registral N.º IX de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, solicitando que se ordene su reposición a su centro de trabajo en el cargo de Asistente Administrativo que venía desempeñando y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir. Alega que prestó servicios como practicante desde el 1 de enero de 2008, renovándosele sus convenios cada 6 meses, los mismos que se han desnaturalizado y pasado a convertirse en contratos de trabajo a plazo indeterminado, toda vez que realizaba labores de carácter permanente que corresponden a una trabajadora administrativa, cumpliendo un horario de trabajo más largo que el previsto en su contrato de prácticas preprofesionales, bajo subordinación y percibiendo una remuneración mensual.

El Procurador Público de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos propone la excepción de incompetencia y contesta la demanda manifestando que la demandante se encontraba sujeta a un convenio de aprendizaje en la modalidad de prácticas preprofesionales, el cual no genera vínculo laboral alguno y que se decidió su extinción por incumplimiento de sus obligaciones.

El Juzgado Especializado en lo Civil de Cañete, con fecha 2 de julio de 2010, declara infundada la excepción propuesta; y con fecha 9 de diciembre de 2010, declara infundada la demanda, por estimar que no obstante que la accionante demostró haber prestado servicios administrativos en un horario más prolongado que el previsto en la ley para los convenios de aprendizaje y que por

lo tanto, su relación formativa profesional se había tornado en una de carácter laboral, su cese se produjo antes de superar el periodo de prueba, por lo que no alcanzó el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

La Sala revisora confirmó la apelada por estimar que no se ha acreditado la desnaturalización de las modalidades formativas a las que se contrae el artículo 51º de la Ley 28518, ni se evidencia intermediación laboral alguna.

FUNDAMENTOS

Procedencia y delimitación del petitorio

1. La demanda tiene por objeto que se deje sin efecto el despido incausado del que ha sido objeto la demandante, y que como consecuencia de ello, se ordene su reposición en el cargo que venía desempeñando a la fecha de su cese. Se alega que se ha configurado un despido incausado debido a que a la demandante se le imputaron faltas que no cometió y que le fueron comunicadas a través de una carta notarial notificada en su domicilio.
2. En el presente caso, es necesario establecer en principio cuál sería el régimen laboral aplicable a la recurrente, a efectos de revisar la procedibilidad de la demanda en los términos establecidos en la STC 00206-2005-PA/TC. Al respecto, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 9 de la Ley 26366, los trabajadores de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos contratados a partir de su entrada en vigor se encuentran comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada.
3. En consecuencia, teniendo en cuenta que la pretensión demandada se relaciona con el régimen laboral privado, corresponde evaluar si la demandante fue materia de un despido incausado.

Análisis de la controversia

4. La demandante sostiene que sus convenios de aprendizaje se desnaturalizaron y que se estableció una relación laboral a plazo indeterminado dado que cumplía una jornada laboral de ocho horas bajo subordinación y recibía una remuneración por sus servicios. Asimismo manifiesta que su despido resulta incausado o fraudulento, debido a que se le imputaron faltas que no cometió, relacionadas con la entrega de una supuesta publicidad a un usuario, cuya entrega nunca se encontró a su cargo. Agrega que realizaba labores de una trabajadora administrativa, pues se le imputó un supuesto maltrato a los usuarios, quienes son atendidos solo por trabajadores y no por practicantes.
5. Al respecto, la emplazada manifiesta que las modalidades formativas son tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional que no generan vínculo laboral en tanto se privilegia la capacitación y formación profesional para una posterior inserción en el

mercado laboral. Agrega que el convenio de aprendizaje de la recurrente no se ha desnaturalizado dado que no se cumple ninguno de los supuestos previstos en el artículo 51 de la Ley 28518 y que este se dio por concluido mediante comunicación notarial, por haber incumplido su obligación de actuar con diligencia y responsabilidad en el desarrollo de las tareas establecidas, al haber hecho entrega de copias simples de un título archivado sin que el usuario haya efectuado el pago de la correspondiente liquidación de S/. 706.00, siendo que incluso en reiteradas oportunidades recibió llamadas de atención por haber demostrado mal trato a los usuarios en el área de atención al público.

6. En primer lugar, conforme se aprecia de fojas 108 a 128, la accionante y la emplazada suscribieron un convenio de aprendizaje el 2 de enero de 2008, por un plazo de seis meses, convenio que fue sucesivamente prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2009; prórroga última que fue dejada sin efecto mediante notificación de la Carta Notarial de fecha 27 de agosto de 2009 (f. 5), accionar que es acusado de ser el acto lesivo. Asimismo, cabe mencionar que de la Carta N.º 063 UAA-ULADECH/CAÑETE, del 21 de diciembre de 2007 (f. 129), se aprecia que la demandante, en dicha fecha, se encontraba cursando el IV ciclo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Los Ángeles de Chimbote.
7. Al respecto, cabe recordar que las modalidades formativas laborales están reguladas en la Ley 28518 y el Decreto Supremo 007-2005-TR, que prevén cinco modalidades formativas; a saber: 1) aprendizaje (que incluye las prácticas preprofesionales); 2) práctica profesional; 3) capacitación laboral juvenil; 4) pasantía; y, 5) actualización para la reinserción laboral.

Asimismo, cabe precisar que el artículo 41 de la Ley 28518 estipula las obligaciones que deben cumplir las personas que suscriban convenios bajo las modalidades formativas antes citadas, recogiendo en su artículo 42 las obligaciones a las cuales se encuentra sujeta la empresa en la que se desarrollan las actividades formativas, mientras que su artículo 43 plasma las obligaciones de los Centros de Formación Profesional en donde realizan estudios las personas que suscriben este tipo de convenios. El cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas precitadas permite establecer la legitimidad de la formulación de estos convenios.

8. En el presente caso, la controversia se centra en identificar si como consecuencia de las labores que realizó la recurrente, se desnaturalizó el convenio de aprendizaje que mantenía suscrito con la emplazada. Al respecto, el artículo 51 de la referida Ley establece las causales por las cuales se identifica la desnaturalización de las citadas modalidades formativas. Así, refiere que:

Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende que existe una relación laboral común en los siguientes casos:

1. La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito.

2. La falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.

3. La continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prórroga o si excede el plazo máximo establecido por la Ley.

4. Incluir como beneficiario de alguna de las modalidades formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.

5. La presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para acogerse al incremento porcentual adicional, a que se refieren los artículos 17 y 32 o para acogerse a otro tipo de beneficios que la Ley o su Reglamento estipule.

6. La existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.

7. El exceso en los porcentajes limitativos correspondientes.

Asimismo, el artículo 1 del Decreto Supremo 003-2008-TR dispone que

Las personas que se capacitan bajo alguna modalidad formativa regulada por la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, no pueden desarrollar su actividad excediendo las jornadas específicas establecidas en la referida Ley, ni realizar horas extraordinarias. La vulneración de este derecho constituye un supuesto de fraude tipificado en el numeral 6 del artículo 51 de la Ley N° 28518.

9. Del convenio y las prórrogas que ha adjuntado la emplazada y que corren de fojas 108 a 128, se aprecia que se reúnen los requisitos legales a que se hace referencia en el fundamento 7 *supra*, pues de sus contenidos se evidencia que se suscribió un convenio de aprendizaje que fue prorrogado sucesivamente, y que se estipularon los plazos, horarios, la subvención económica y el área específica en la que se desarrollarían las prácticas preprofesionales. Asimismo, adjunto al convenio y sus prórrogas, se anexaron los planes de capacitación a los que hacen referencia los artículos 8 y 41.1 de la Ley 28518, de los cuales se desprende que la recurrente fue designada para realizar sus prácticas preprofesionales como Apoyo en el Área de Orientación de la emplazada, asignándosele como función principal apoyar en la orientación del Usuario en el ámbito registral (ff. 111, 116, 120 y 127), actividad que implicaba la atención en diversas áreas y el apoyo en el área de atención al público.
10. Pese a ello, de las copias simples de control de ingreso/salida del personal de la Oficina Registral de Cañete, obrantes de fojas 6 a 25, se aprecia que la recurrente, entre el 19 de junio y el 19 de agosto de 2009, laboró más horas de las que se estipularon en sus convenios, siendo que incluso del Informe N.º 0004-2009-SUNARP-Z.R.N.º IX/CAÑ, del 25 de agosto de 2009 (f. 130), se desprende que la recurrente, desde las 1:40 p.m. hasta las 3:00

p.m. reemplazaba a un trabajador de Mesa de Partes, labores que venía realizando desde el 28 de julio de 2008, situación que acredita la desnaturalización del convenio de prácticas preprofesionales de la recurrente de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1 del Decreto Supremo 003-2008-TR, deviniendo su vínculo laboral en indeterminado, por lo que únicamente podía extinguirse de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 22 del Decreto Supremo 003-97-TR, lo que no ha sido cumplido por la emplazada, pues dispuso de manera unilateral la extinción de la relación laboral de la recurrente sin otorgarle la oportunidad de efectuar los respectivos descargos por las faltas atribuidas y detalladas en el fundamento 5 *supra*, hecho que evidencia la afectación del derecho al debido procedimiento y, por consiguiente, de su derecho al trabajo, razón por la cual corresponde estimar la demanda.

11. Teniendo presente que existen reiterados casos en los que se estima la demanda de amparo por haberse comprobado un despido arbitrario, resulta pertinente señalar que cuando se interponga y admita una demanda de amparo contra la Administración Pública cuya finalidad sea la reposición del demandante, ello debe registrarse como una posible contingencia económica que tiene que preverse en el presupuesto, con el fin de que la plaza que se ocupaba se mantenga presupuestada para, de ser el caso, poder actuar o ejecutar en forma inmediata la sentencia estimatoria.

En estos casos, la Administración Pública, para justificar el mantenimiento de la plaza presupuestada, tendrá presente que el artículo 7 del Código Procesal Constitucional dispone que “El Procurador, antes de que el proceso sea resuelto en primer grado, está facultado para poner en conocimiento del titular de la entidad su opinión profesional motivada cuando considere que se afecta el derecho constitucional invocado”.

Con la opinión del Procurador Público puede evitarse y preverse gastos fiscales, ya que la Administración Pública puede allanarse a la demanda (si es que la pretensión según la jurisprudencia y los precedentes del Tribunal Constitucional es estimable) o proseguir con el proceso.

12. En cuanto al pedido de pago de las remuneraciones dejadas de percibir como consecuencia del despido, resulta pertinente señalar que estas, por tener naturaleza indemnizatoria, no pueden ser estimadas mediante el proceso de amparo, razón por la que se deja a salvo el derecho de la recurrente para que lo haga valer en la vía legal que corresponda.
13. Finalmente, habiéndose acreditado que la entidad emplazada vulneró el derecho constitucional al trabajo de la demandante, de conformidad con el artículo 56º del Código Procesal Constitucional, corresponde que asuma los costos procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda porque se ha acreditado la vulneración del derecho al trabajo; en consecuencia, **NULO** el despido arbitrario de la demandante.
2. Ordenar que la Zona Registral N.º IX de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos cumpla con reponer a doña Cynthia Madaleine Yaya Ramírez como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría, en el término de dos días hábiles contados desde la fecha de notificación de la presente sentencia, con el abono de los costos del proceso, bajo apercibimiento de aplicarse las medidas coercitivas previstas en los artículos 22 y 59 del C.P.Const.
3. Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda en el extremo referido al pago de remuneraciones dejadas de percibir.

Publíquese y notifíquese.

SS.

MESÍA RAMÍREZ
CALLE HAYEN
ETO CRUZ

EXP. N.º 05247-2011-PATC
AREQUIPA
JUANA ALEJANDRINA
MEDINA HUARHUACHI

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 3 días del mes de abril de 2012, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Beaumont Callirgos, Calle Hayen y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Juana Alejandrina Medina Huarhuachi contra la resolución expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, de fojas 177, su fecha 11 de octubre de 2011, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 28 de setiembre de 2010, la recurrente interpone demanda de amparo contra SEDAPAR S.A. (Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Arequipa S. A.), solicitando que se deje sin efecto el despido de *hechode* que fue víctima; y que, en consecuencia, se ordene su reposición en el cargo de secretaria de la Subgerencia de Investigación y Desarrollo. Refiere que suscribió convenios de formación profesional a partir del 20 de julio de 2009, no obstante desde el 21 de setiembre de 2009, y por varios periodos, se le encargó reemplazar a personal estable de la sociedad demandada, pues mientras la trabajadora Mónica Pacheco Pacheco, secretaria de la Subgerencia de Investigación y Desarrollo, salía de vacaciones o pedía licencia por diversos motivos, la reemplazaba en sus funciones como personal estable, por lo que su convenio de formación se desnaturalizó en un contrato de trabajo a plazo indeterminado; por ello, sostiene que sólo podía ser despedida por causa relacionada a su conducta o capacidad laboral, lo que no ocurrió en el presente caso, pues fue despedida el 20 de julio de 2010.

La sociedad emplazada propone las excepciones de falta de agotamiento de la vía previa y de incompetencia por razón de la materia, y contesta la demanda señalando que la actora realizó prácticas profesionales de secretariado que solicitó por intermedio de la Escuela de Secretariado e Informática "San José Oriol", cuya finalidad se cumplió de acuerdo con los convenios suscritos, pues en ellos se precisó que realizaría labores de secretaria.

El Sexto Juzgado Civil de Arequipa, con fecha 27 de enero de 2011, declara infundadas las excepciones propuestas, y con fecha 8 de abril de 2011 declara infundada la demanda, por considerar que no se ha probado la desnaturalización del

convenio de prácticas profesionales suscrito entre la actora y la sociedad demandada.

La Sala revisora confirma la apelada por similares fundamentos.

FUNDAMENTOS

§. Procedencia de la demanda

1. La recurrente solicita que se ordene su reposición en el cargo de secretaria de la Subgerencia de Investigación y Desarrollo de SEDAPAR S.A., alegando haber sido despedida sin imputarle causa alguna. Sostiene que el convenio de prácticas profesionales suscrito con la sociedad emplazada con fecha 20 de julio de 2009 se desnaturalizó en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, debido a que a partir del 21 de setiembre de 2009, y en diferentes oportunidades, reemplazó a personal estable de SEDAPAR S.A.
2. De acuerdo con los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, este Tribunal considera que, en el presente caso, resulta procedente evaluar si la demandante ha sido objeto de un despido arbitrario.

§. Análisis de la controversia

3. De conformidad con lo dispuesto por el numeral 6 del artículo 51º de la Ley N.º 28518, sobre modalidades formativas laborales, se desnaturalizan las modalidades formativas, entendiéndose que existe una relación laboral ordinaria, cuando se acredita “[l]a existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa”.
4. A fojas 3, 6 y 10 de autos obran los memorandos Nos. 281-2009/S-1500, de fecha 14 de setiembre de 2009, 341-09/S-1500, de fecha 2 de noviembre de 2009, y 188-2010/S-1500, de fecha 2 de junio de 2010, por los que la Subgerente de Investigación y Desarrollo de SEDAPAR S.A. comunica al Jefe del Departamento de Personal que, teniendo en cuenta que doña Mónica Pacheco Pacheco, secretaria de la Subgerencia de Investigación y Desarrollo, solicitó “compensación con tiempo por labores desarrolladas fuera del horario”, del 21 al 25 de setiembre de 2009, del 5 al 6 de noviembre de 2009 y del 7 al 11 de junio de 2010, doña Juana Medina Huarhuachireemplazará a la citada trabajadora en dicha secretaría. Asimismo, en los memorandos Nos. 386-09/S-1500 y 063-2010/S-1500 se consigna que la actora reemplazó por vacaciones a la citada secretaria (f. 7 y 8). A mayor abundamiento, en el Informe N.º 256-10/S-1510, el jefe del Departamento de Estudios de SEDAPAR S.A. solicita que la actora reemplace a la secretaria del citado departamento, doña María Lourdes Paredes Téllez, durante el mes de abril de 2010, a fin de “asegurar la normalidad del flujo documentario.” (f. 9).

5. En consecuencia, se ha acreditado que la actora reemplazaba a personal permanente de la sociedad demandada, ya sea por vacaciones de éstas u otros motivos, desnaturalizándose esta modalidad formativa que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional y ejercitarse en su desempeño, por lo que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51º, numeral 6, de la Ley N.º 28518, en el caso de autos se está frente a uno de los supuestos de fraude a la ley, motivo por el cual se ha desnaturalizado el convenio de práctica celebrado por las partes, deviniendo en un contrato laboral a plazo indeterminado.
6. Por lo tanto, al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, la demandante solo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento del plazo del convenio, tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.
7. Asimismo, habiéndose acreditado que la entidad emplazada ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso y a la adecuada protección contra el despido arbitrario de la demandante, corresponde, de conformidad con el artículo 56º del Código Procesal Constitucional, que asuma los costos procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda, porque se ha acreditado la vulneración de los derechos al trabajo, al debido proceso y a la adecuada protección contra el despido arbitrario; en consecuencia, **NULO** el despido arbitrario de la demandante.
2. **ORDENAR** que la Sociedad emplazada cumpla con reponer a doña Juana Alejandrina Medina Huarhuachi como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en los artículos 22º y 59º del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos procesales.

Publíquese y notifíquese.

SS.

BEAUMONT CALLIRGOS
CALLE HAYEN
ETO CRUZ

Exp. No. 00385-2012-PA/TC

HUAURA

SHELLAH BELÉN PALACIOS RODRIGUEZ

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 4 días del mes de abril de 2013, la Sala Primera del Tribunal Constitucional pronuncia la siguiente sentencia con el voto en mayoría de los magistrados Urviola Hani y Calle Hayen, y el voto dirimente del magistrado Eto Cruz, llamado a componer la discordia suscitada por el voto del magistrado Vergara Gotelli.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Shellah Belén Palacios Rodríguez contra la sentencia de fojas 509, su fecha 7 noviembre de 2011, expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huaura, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 27 de octubre de 2009, la recurrente interpone demanda de amparo contra la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) Oficina Zonal de Huacho, solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario del que fue objeto, y que, en consecuencia, se la reponga en el mismo cargo que venía desempeñando o en uno de similar jerárquico con el pago de

remuneraciones dejadas de percibir, los intereses legales y los costos del proceso. Refiere que se desnaturalizaron los convenios de modalidad formativa que suscribió con la emplazada toda vez que realizaba labores de naturaleza permanente, trabajaba los días no laborables, los sábados y hacía horas extras, en contravención de lo dispuesto en la Ley No. 28518 y el Decreto Supremo No. 03-2008-TR.

La abogada de la parte emplazada propone la excepción de incompetencia por razón de la materia y contesta la demanda argumentando que entre las partes nunca existió un contrato de trabajo por cuanto la relación contractual que mantuvieron se sujetaba a lo dispuesto en la Ley No. 28518, en virtud de la cual se celebraban convenios de prácticas pre-profesionales. Niega que se haya producido la desnaturalización de los convenios por cuanto la demandante efectuaba labores que son propias de una practicante y siempre bajo la supervisión de un jefe. Sostiene que el vínculo contractual que existía entre las partes que extinguió por el vencimiento del plazo establecido en el respectivo convenio y porque se habían cumplido dos años desde que ingresó la demandante en la Sunat para realizar sus prácticas pre-profesionales.

El Segundo Juzgado Civil Transitorio de Huaura, con fecha 13 de mayo de 2011, declaró infundada la excepción propuesta, y con fecha 27 de julio de 2011, declaró infundada la demanda por estimar que la demandante no ha probado en el proceso la desnaturalización de los convenios de modalidad formativa y porque siempre realizó actividades acordes a las funciones descritas en estos.

La Sala revisora confirma la apelada por los mismos fundamentos.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. En el presente proceso la demandante solicita que se ordene su reincorporación a su centro de labores en el cargo que se venía desempeñando o en otro similar, pues considera que sus convenios de modalidad formativa se desnaturalizaron habiéndose configurado una relación laboral a plazo indeterminado, por lo que solo podía ser despedida por causa justa.

Procedencia de la demanda

2. De acuerdo a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 al 20 de la STC 0206-2005.PA.TC, que constituyen precedente vinculante de conformidad con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, este Tribunal considera que en el presente caso resulta procedente efectuar la verificación del alegado despido arbitrario.

Análisis de la controversia

3. De conformidad con lo dispuesto por el numeral 6 del artículo 51 de la Ley No. 28518, sobre modalidades formativas laborales, se desnaturalizan las modalidades formativas, entendiéndose que existen una relación laboral ordinaria, cuando se acredita "la existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa". En consecuencia, con dicha disposición el artículo 1 del Decreto Supremo No. 003-2008-TR establece que "las personas que se capacitan bajo alguna modalidad formativa regulada por Ley No. 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, no pueden desarrollar su actividad excediendo las jornadas específicas establecidas en la referida ley, ni realizar horas extraordinarias. La vulneración de este derecho constituye un supuesto de fraude tipificado en el numeral 6 del artículo 52 de la Ley No. 28518". Mientras que el artículo 2 del referido decreto supremo establece que "los estudiantes de Derecho desarrollarán sus prácticas pre-profesionales en un máximo de 6 horas diarias o 30 semanales. El incumplimiento de esta disposición se reputará como una desnaturalización de dicha modalidad formativa laboral, entendiéndose que existe una relación laboral común de conformidad con el principio de primacía de la realidad y lo establecido en el numeral 6 del artículo 51 de la Ley No. 28518, sin perjuicio de la sanción pecunaria que corresponda". Por su parte el artículo 44° de la citada ley regula la duración de la jornada formativa y, en su numeral 2, establece que las jornadas formativas, en los convenios de Prácticas Profesionales, no puede ser "(...) mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales".

4. A fojas 31,31, 35 a 37, 41 a 43, 51, 52, 54, 56, 58, 65, 82, 83, 85, 86, 90, 95 y 96 de autos obra la fotocopia de los mensajes electrónicos enviados por la demandante desde el correo electrónico institucional que le proporcionara la emplazada, en los que se advierte que la recurrente laboraba fuera del horario de trabajo establecido en el convenio de prácticas pre-profesionales y sus respectivas prórrogas suscritas desde el 1 de agosto de 2007 hasta el 31 de julio de 2009 (ff. 4 a 11). Asimismo de la fotocopia del sistema de control de asistencias y movimientos suscrita por el jefe zonal de Huacho del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ff. 98 y 99) se aprecia que durante el mes de junio de 2009 la demandante ha excedido la jornada diaria establecida por la legislación sobre la materia, señalada en el fundamento 3 supra, puesto que en dicho periodo registraron jornadas que excedieron el límite de las horas diarias. En consecuencia de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1 del artículo Decreto Supremo No. 003-2008-TR, en el caso se presenta uno de los supuestos de fraude de ley, motivo por el cual, en concordancia con lo establecido por el ya citado artículo 51, numeral 6, de la Ley ni. 28518, se ha desnaturalizado el convenio de práctica celebrado por las partes, deviniendo en un contrato laboral a plazo indeterminado.
5. Por tanto, al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, la demandante solo podía ser despedida por cusa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento de plazo del convenio, tiene el carácter de un despido arbitrario , lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.
6. De otro lado, considerando que la reclamación del pago de las remuneraciones dejadas de percibir y sus intereses legales es de naturaleza indemnizatoria y no restitutoria debe desestimarse en extremo de pretensión, y dejarse a salvo el derecho de la actora para que lo haga vales en la vía correspondiente.
7. Finalmente, en la medida en que se ha acreditado que la emplazada ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo de la demandante, corresponde de conformidad con el artículo 56 del Código Procesal

Constitucional, ordenar que dicha entidad asuma los costos procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

8. Teniendo presente que existen reiterados casos en los que se estima la demanda de amparo por haberse comprobado un despido arbitrario, resulta pertinente señalar que cuando se interponga y admita una demanda de amparo contra la Administración Pública cuya finalidad sea la reposición del demandante, ello tiene que registrarse como una posible contingencia económica que ha de preverse en el presupuesto, con la finalidad de que la plaza que se ocupaba se mantenga presupuestada para, de ser el caso, poder actuar o ejecutar en forma inmediata la sentencia estimatoria.

En estos casos la Administración Pública, para justificar el mantenimiento de la plaza presupuestada, tendrá presente que el artículo 7 del C.P.Const. dispone que "El Procurador Público, antes de que el proceso sea resultado en primer grado, está facultado para poner en conocimiento del titular de la entidad su opinión profesional motivada cuando considere que se afecta el derecho constitucional invocado".

Con la opinión del procurador público puede evitarse y preverse gastos fiscales, ya que la Administración Pública puede allanarse a la demanda (si la pretensión según la jurisprudencia y los precedentes del Tribunal Constitucional es estimable) o proseguir con el proceso.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú.

HA RESULTO:

1. Declarar FUNDADA la demanda, porque se ha acreditado la vulneración del derecho al trabajo, y, por tanto, NULO el despido arbitrario de la demandante.
2. Ordenar que la superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) cumpla con reponer a doña Shellah Belén Palacios Rodríguez como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría, en el término de dos días hábiles, con el abono de los costos del proceso.

3. Declarar IMPROCEDENTE el extremo de la demanda en que se solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y sus intereses legales, pudiendo recurrir a la vía que corresponda para realizar su reclamo.

S.S

URVIOLA HANI

CALLE HAYEN

ETO CRUZ

VOTO DEL MAGISTRADO ETO CRUZ

Concuero con los fundamentos y el fallo contenidos en el voto de los magistrados Urbiola Hani y Calle Hayen, por lo que mi voto es porque se declare FUNDADA la demanda, porque se ha acreditado la vulneración del derecho del trabajo; y, por tanto NULO el despido arbitrario de la demandante. Ordenar que la superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) cumpla con reponer a doña Shellah Belén Palacios Rodríguez como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría, en el término de dos días hábiles; con el abono de los costos del proceso. Declarar IMPROCEDENTE el extremo de la demanda en que se solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y sus intereses legales, pudiendo recurrir a la vía que corresponda para realizar su reclamo.

SS.

ETO CRUZ

VOTO DE LOS MAGISTRADOS URVIOLA HANI Y CALLE HAYEN

Sustentamos el presente voto en las consideraciones siguientes:

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. En el presente proceso la demandante solicita que se ordene la reincorporación a su centro de labores en el cargo que se venía desempeñando o en otro similar, pues considera que sus convenios de modalidad formativa se desnaturalización habiéndose configurado una relación laboral a plazo indeterminado, por lo que solo podía ser despedida por una causa justa.

Procedencia de la demanda

2. De acuerdo a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 al 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante de conformidad con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, este Tribunal considera que en el presente caso resulta procedente efectuar la verificación del alegado despido arbitrario.

Análisis de la controversia

3. De conformidad con lo dispuesto por el numeral 6 del artículo 51 de la Ley No. 28518, sobre modalidades formativas laborales, se desnaturalizan las modalidades formativas entendiéndose que existen una relación laboral ordinaria, cuando se acredita "la existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa". En concordancia con dicha disposición el artículo 1 del Decreto Supremo No. 003-2008-TR establece que "las personas que se capacitan bajo alguna modalidad formativa regulada por Ley No. 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, no pueden desarrollar su actividad excediendo las jornadas específicas establecidas en la referida Ley, ni realizar horas extraordinarias. La vulneración de este derecho constituye un supuesto fraude tipificado en el numeral 6 del artículo 51 de la ley No. 28518.

Mientras que el artículo 2 del referido decreto supremo establece que “los estudiantes de Derecho desarrollarán sus prácticas pre-profesionales en un máximo de 6 horas diarias o de 30 semanales. El incumplimiento de esta disposición se reputará como una desnaturalización de dicha modalidad formativa laboral, entendiéndose que existe una relación laboral común de conformidad con el principio de la primacía de la realidad y lo establecido en el numeral 6 del artículo 51 de la Ley No. 28518, sin perjuicio de la sanción pecuniaria que corresponda”. Por su parte el artículo 44 de la citada ley regula la duración de la jornada formativa y en su numeral 2, establece que la jornada formativa en los Convenios de Prácticas Profesionales, no puede ser “(...) mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales”.

4. A fojas 31,31, 35 a 37, 41 a 43, 51, 52, 54, 56, 58, 65, 82, 83, 85, 86, 90, 95 y 96 de autos obra la fotocopia de los mensajes electrónicos enviados por la demandante desde el correo electrónico institucional que le proporcionara la emplazada, en los que se advierte que la recurrente laboraba fuera del horario de trabajo establecido en el convenio de prácticas pre-profesionales y sus respectivas prórrogas suscritas desde el 1 de agosto de 2007 hasta el 31 de julio de 2009 (ff. 4 a 11). Asimismo de la fotocopia del sistema de control de asistencias y movimientos suscrita por el jefe zonal de Huacho del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ff. 98 y 99) se aprecia que durante el mes de junio de 2009 la demandante ha excedido la jornada diaria establecida por la legislación sobre la materia, señalada en el fundamento 3 supra, puesto que en dicho periodo registraron jornadas que excedieron el límite de las horas diarias. En consecuencia de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1 del artículo Decreto Supremo No. 003-2008-TR, en el caso se presenta uno de los supuestos de fraude de ley, motivo por el cual, en concordancia con lo establecido por el ya citado artículo 51, numeral 6, de la Ley ni. 28518, se ha desnaturalizado el convenio de práctica celebrado por las partes, deviniendo en un contrato laboral a plazo indeterminado.
5. Por tanto, al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, la demandante solo podía ser despedida por cusa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento de plazo del convenio, tiene el carácter de un despido

arbitrario , lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.

6. De otro lado, considerando que la reclamación del pago de las remuneraciones dejadas de percibir y sus intereses legales es de naturaleza indemnizatoria y no restitutoria debe desestimarse en extremo de pretensión, y dejarse a salvo el derecho de la actora para que lo haga vales en la vía correspondiente.
7. Finalmente, en la medida en que se ha acreditado que la emplazada ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo de la demandante, corresponde de conformidad con el artículo 56 del Código Procesal Constitucional, ordenar que dicha entidad asuma los costos procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.
8. Teniendo presente que existen reiterados casos en los que se estima la demanda de amparo por haberse comprobado un despido arbitrario, resulta pertinente señalar que cuando se interponga y admita una demanda de amparo contra la Administración Pública cuya finalidad sea la reposición del demandante, ello tiene que registrarse como una posible contingencia económica que ha de preverse en el presupuesto, con la finalidad de que la plaza que se ocupaba se mantenga presupuestada para, de ser el caso, poder actuar o ejecutar en forma inmediata la sentencia estimatoria.

En estos casos la Administración Pública, para justificar el mantenimiento de la plaza presupuestada, tendrá presente que el artículo 7 del C.P.Const. dispone que "El Procurador Público, antes de que el proceso sea resultado en primer grado, está facultado para poner en conocimiento del titular de la entidad su opinión profesional motivada cuando considere que se afecta el derecho constitucional invocado".

Con la opinión del procurador público puede evitarse y preverse gastos fiscales, ya que la Administración Pública puede allanarse a la demanda (si la pretensión según la jurisprudencia y los precedentes del Tribunal Constitucional es estimable) o proseguir con el proceso.

En consecuencia, a nuestro juicio corresponde:

1. Declarar FUNDADA la demanda, porque se ha acreditado la vulneración del derecho al trabajo, y, por tanto, NULO el despido arbitrario de la demandante.
2. Ordenar que la superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Sunat) cumpla con reponer a doña Shellah Belén Palacios Rodríguez como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría, en el término de dos días hábiles, con el abono de los costos del proceso.
3. Declarar IMPROCEDENTE el extremo de la demanda en que se solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y sus intereses legales, pudiendo recurrir a la vía que corresponda para realizar su reclamo.

S.S

URVIOLA HANI

CALLE HAYEN

VOTO EN DISCORDANCIA DEL MAGISTRADO VERGARA GOTELLI

Emito el presente voto en discordancia por las siguientes consideraciones:

1. En el presente caso la recurrente interpone demanda de amparo contra la Superintendencia nacional de Administración Tributaria (SUNAT) – Oficina Zonal de Huacho, solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario y en consecuencia disponer su reposición en el mismo cargo que venía desempeñando o uno de similar jerarquía con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, más los intereses legales y los costos del proceso.

Refiere que los convenios de modalidad formativa que suscribió con la empleada se desnaturalizaron, puesto que realizaba labores de naturaleza permanente, trabajando días no laborales, los sábados, hacía horas extras, contraviniendo lo dispuesto en la Ley No. 28518 y el Decreto Supremo No. 03-2008-TR.

2. Cabe expresar que en reiteradas oportunidades he venido admitiendo demandas que tienen como emplazado a un ente del Estado, disponiendo en cientos de oportunidades la reposición del trabajador en el puesto de trabajo que venía desempeñando, asumiendo la contratación a plazo indeterminado. ¿Que ha traído esto como consecuencia? Las masivas demandas de amparo de personas que habiendo sido contratados bajo determinada modalidad, pretenden la reincorporación a determinado puesto pero como trabajadores a plazo indeterminados, encontrando finalmente el mecanismo perfecto para burlar la normatividad que especifica la forma de ingreso a las entidades públicas como trabajadores a plazo indeterminado. Por ello actualmente observo que las personas prefieren buscar de cualquier manera ingresar a realizar una labor determinada en cualquier entidad del Estado para posteriormente –evitando el concurso público- ingresar como trabajador a plazo indeterminado a través de una demanda de amparo – claro está habiendo previamente buscado un error en la administración a efectos de poder demandar-.
3. Debemos señalar que el artículo 5 de la Ley No. 28175, Ley Marco del Empleo Público, el acceso al empleo público se realiza mediante concurso

público abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

4. Es así que el objetivo que persigue el Estado es dotar a la Administración Pública de los mejores cuadros, razón por la que concordamos con la posición asumida por el Dr. Álvarez Miranda en otros casos, que expresa que “a diferencia de lo que ocurre con los particulares, quienes guiados por el incentivo de ser cada día más eficientes bajo pena de ser expectorados del mercado, procuran captar al mejor personal en base a sus cualificaciones personales y trayectoria; ello no suele presentarse con frecuencia en el sector público, pues carece de tal incentivo.
5. Por ello también considero que el empleo público no se puede aplicar la misma mecánica del concepto de “desnaturalización”, puesto que una empresa particular velan solo por sus intereses patrimoniales, mientras que el Estado debe estar dotado de personal idóneo capaz de resolver los problemas que día a día aquejan a cualquier entidad del Estado, teniendo por ello importancia especial la labor de los trabajadores vinculados al ente estatal, ya que su desempeño directa o indirectamente incidirá en los intereses de los peruanos.
6. En tal sentido en atención a dicha realidad estimo necesario realizar un cambio que exprese mi rechazo ante una situación grave que está trayendo como consecuencia la saturación de la administración pública, con trabajadores que no han sido evaluados debidamente – puesto que no han pasado por un concurso público- lo que pone en tela de juicio la capacidad e idoneidad de dicho personal.
7. Por lo expuesto considero que cuando una entidad estatal sea la demandada, deberá desestimar la demanda por improcedente puesto que deberá exigirse la respectiva participación en un concurso público a efectos de verificar una serie de características que debe ostentar el trabajador para determinado puesto de trabajo. Claro está de advertirse negligencia o arbitrariedad por parte de la entidad estatal en la contratación, la persona afectada podrá acudir a la vía ordinaria a efectos de que se le indemnice por tal arbitrariedad. No obstante ello debo enfatizar que cuando la propia entidad estatal de tratamiento de trabajador estable a una persona, brindándole un cargo que solo es considerado estable emitiendo boletas, otorgándole todos los beneficios

correspondientes, entre otros, no cabrá el análisis de una presunta denuncia de desnaturalización de contrato sino solo el análisis de la existencia de una causa justificada de despido.

8. Cabe expresar que este cambio no tiene como finalidad perjudicar a los trabajadores ni mucho menos limitar sus derechos fundamentales, sino que busca que el apartado estatal tenga trabajadores calificados y especializados, razón por la que por ley se ha dispuesto el ingreso como trabajadores a las entidades estatales solo por concurso público.
9. Es así que en el presente caso tenemos que la demandante interpone demanda de amparo contra la superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), con la finalidad de que se le reponga en el cargo que venía desempeñando u otro similar, puesto que se considera que los convenios de modalidad formativa se han desnaturalizado, es decir estamos ante un supuesto en el que un practicante pretende ser repuesta como trabajadora a plazo indeterminado.
10. En consecuencia no podemos disponer la reincorporación de la recurrente en la entidad emplazada, puesto que debe sujetarse al concurso respectivo a efectos de que se evalúe las características e idoneidad de la recurrente para el puesto al que pretenda acceder como trabajadora a plazo indeterminado. No obstante ello cabe expresar que revisados los autos encuentro que lo que busca la demandante es pasar de una modalidad formativa (practicante) a una condición como trabajadora estable sujeto a plazo indeterminado, presentando correos - en los que sustenta principalmente su decisión la resolución en mayoría- que en realidad no expresan un supuesto de desnaturalización, puesto que su permanencia en la institución pudo darse de manera voluntaria e incluso premeditada, no pudiéndose por dicha causa convertir a la demandante en una trabajadora de la entidad emplazada.

Por las razones expuestas mi voto es porque se declare IMPROCEDENTE la demanda de amparo propuesta

S.

VERGARA GOTELLI