



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE LABORAL N°
05690-2018-0-3207-JR-LA-02**

**PRESENTADO POR
NICOLE TAMARA CARRIÓN LLERENA**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

LIMA - PERÚ

2023

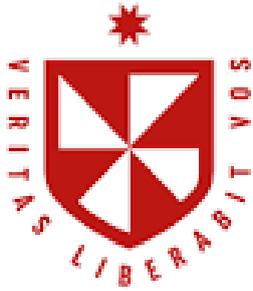


CC BY-NC

Reconocimiento – No comercial

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad
de Derecho

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada

**Informe Jurídico sobre Expediente N°05690-2018-0-
3207-JR-LA-02**

Materia : **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO**

Entidad : **PODER JUDICIAL**

Bachiller : **NICOLE TAMARA CARRIÓN
LLERENA**

Código : **2014111921**

LIMA – PERÚ

2023

En el presente trabajo de suficiencia profesional se describe el proceso laboral iniciado por J. M. R. L. (en adelante, "el demandante") contra la Municipalidad de San Juan de Lurigancho (en adelante, "la demandada"). El demandante presentó una demanda en la que solicita la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios por fraude laboral durante los periodos del 01 de junio de 2016 al 02 de octubre de 2016 y del 01 de noviembre del 2017 al 31 de diciembre de 2017. También solicita la ineficacia de sus contratos CAS desde el 03 de octubre de 2016 al 30 de octubre del 2017 y desde el 01 de enero del 2018 en adelante. En su lugar, busca que se declare la existencia de un contrato laboral conforme a las normas del D.L. N° 728 y se ordene el pago de sus beneficios sociales (concepto de gratificaciones más la bonificación extraordinaria).

Por otro lado, la demandada sostiene la validez de los contratos y niega adeudar cualquier monto al demandante, afirmando que solo mantuvieron un vínculo netamente civil y que, posteriormente, prestó servicios de conformidad con el Decreto Legislativo N° 1057 bajo la modalidad del régimen CAS, lo cual resulta constitucional.

En este contexto, las cuestiones jurídicas en disputa se centran en determinar la verdadera naturaleza de la prestación de servicios del demandante, aplicando el principio de primacía de la realidad y el régimen laboral de los obreros municipales. En este sentido, se debe evaluar adecuadamente los medios probatorios presentados por ambas partes en el proceso para poder determinar si el trabajador fue contratado de manera válida o si, por el contrario, corresponde reconocerle un contrato de trabajo indeterminado en su condición de obrero municipal.

Palabras clave: Obrero municipal, fraude laboral, derecho laboral público, primacía de la realidad, contrato de locación de servicios.

NOMBRE DEL TRABAJO

CARRION LLERENA.docx

RECUENTO DE PALABRAS

8182 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

34 Pages

FECHA DE ENTREGA

Mar 3, 2023 10:28 AM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

44305 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

294.4KB

FECHA DEL INFORME

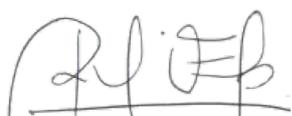
Mar 3, 2023 10:28 AM GMT-5**● 23% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 21% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Augusto Espinoza Bonifaz - Instituto de Investigación

1. ÍNDICE

| | |
|--|----|
| I. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO | 4 |
| 1. Síntesis de la demanda | 4 |
| 2. Síntesis de la contestación de la demanda..... | 5 |
| 3. Síntesis de la audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento | 7 |
| 4. Sentencia emitida por el Segundo Juzgado de Trabajo Permanente - Zona N° 01 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este | 8 |
| 5. Sentencia de Vista emitida por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este | 10 |
| 6. Casación Laboral emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República | 10 |
| II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE | 11 |
| 1. Desnaturalización de contratos y fraude laboral | 11 |
| 2. Sobre la Determinación de la categoría del Trabajador | 16 |
| III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS | 20 |
| 1. Sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo..... | 20 |
| 2. Determinación de la categoría ocupacional del actor | 24 |
| IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS | 26 |
| 1. Respecto de la sentencia de primera instancia..... | 26 |
| 2. Respecto de la sentencia de Segunda instancia..... | 28 |
| 3. Respecto de la sentencia Casatoria | 28 |
| V. CONCLUSIONES | 30 |
| VI. BIBLIOGRAFÍA | 32 |
| VII. ANEXOS | 34 |

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO.

1. Síntesis de la demanda

La demanda fue presentada por J.M.R.L. el 28 de diciembre del 2018, (en adelante el demandante) pretendiendo la desnaturalización de contratos de locación de servicios y la ineficacia de los contratos administrativos de servicios - CAS, y como consecuencia su reconocimiento como trabajador a plazo indeterminado y el pago de los beneficios sociales devengados contra la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, más intereses legales, costas y costos del proceso.

Fundamentos de hecho:

El demandante argumenta que su fecha de inicio de labores bajo la modalidad de contratos por locación de servicios se realizó en dos periodos: a) desde el 01 de junio de 2016 al 02 de octubre de 2016 y b) desde el 01 de noviembre de 2017 al 31 de diciembre de 2017, de igual forma, refiere haber suscrito contrato del régimen CAS en dos periodos: a) desde el 03 de octubre de 2016 al 30 de octubre de 2017 y b) desde el 01 de enero de 2018 en adelante. En toda su prestación de servicios laboró como obrero para la subgerencia de medio ambiente y la subgerencia de limpieza pública del citado órgano edil.

Precisa que, al ser contratado bajo locación de servicios, el demandado no ha cumplido con respetar las condiciones establecidas en la norma correspondiente por cuanto su prestación de servicios se realizó en todo momento bajo subordinación, dependencia y control de su empleador. En ese sentido correspondería aplicar el principio de continuidad laboral pues en tanto el contrato de naturaleza civil es fraudulento, corresponde que se reconozca que el vínculo de carácter laboral y además a plazo indeterminado.

Estando a lo anteriormente expuesto, sus contratos CAS son ineficaces puesto que los obreros municipales solo pueden ser contratados conforme al D.L. N° 728, en se sentido el contrato que suscribió no se adecúa a la forma prescrita por ley.

Sobre los beneficios sociales el demandante solicita que se le reconozca la suma de S/ 5,640.00 soles por gratificaciones legales más la bonificación extraordinaria del 9%.

Fundamentos de derecho:

- Constitución Política del Perú 1993.
- T. U. O. del Código Procesal Civil 1993.
- Ley N° 29497 - "Nueva Ley Procesal del Trabajo".
- T. U. O. del Decreto Legislativo N° 728.
- Ley N° 25139.
- Ley N° 27735.

Medios probatorios:

- Copia de cinco recibos por honorarios del actor.
- Copia de veinte boletas de pago del actor.

Auto Admisorio:

Con la resolución N° 01 del 16 de enero del 2019, el Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, admite a trámite la demanda en la vía ordinaria corriendo traslado al demandado para que tenga a bien contestarla dentro del plazo legal establecido, fijándose fecha de la audiencia de conciliación.

2. Síntesis de la contestación de la demanda

Con escrito del 05 de abril del 2019 se contesta la demanda, rechazando sus extremos conforme a los siguientes argumentos:

Fundamentos de hecho:

El demandante reconoció que ha venido trabajando en el régimen CAS desde el 22 de mayo del 2015 al 30 de octubre de 2017 y del 01 de enero de 2018 en adelante. Precisa que para trabajar en el Estado se debe postular mediante concurso público de méritos y siempre que exista plaza vacante lo que supone que además debe estar considerada en el cuadro de asignación personal CAP de la entidad.

Sobre la validez de su contratación bajo el CAS sostiene que este régimen laboral es aplicable de forma complementaria al régimen laboral general de cualquier entidad pública, mandato que no excluye a los trabajadores de los gobiernos locales, incluso a los obreros municipales conforme al artículo 2° del D.L. N° 1057.

Por último, señala que los contratos CAS suscritos con el actor son válidos pues es un régimen laboral constitucional aplicable al demandante, no correspondiéndole la aplicación del D.L. N° 728, régimen aplicable a los obreros municipales.

Fundamentos de Derecho:

- Constitución Política del Perú 1993.
- T. U. O. del Código Procesal Civil 1993.
- Ley N° 29497 - "Nueva Ley Procesal del Trabajo".
- Ley N° 28411 - "Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto".
- Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil".
- Decreto Legislativo N° 1057.
- STC recaído en el expediente N° 2-2010-PI/TC, 3818-2009-AA/TC y y 05057-2013-PA/TC.

Medios probatorios:

- Resolución de Alcaldía N° 389-2019-A/MDSJL.

3. Síntesis de la audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento

Audiencia de Conciliación:

El 05 de abril del 2019, se llevó a cabo la audiencia de conciliación, sin embargo, el juez advirtió que el representante legal de la parte demandada no tenía facultades para conciliar, por ello se le declaró rebelde para dicho acto, es así que de acuerdo al II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, la demandada declarada rebelde sí puede contesta la demanda, por lo que continuó con el trámite del proceso.

Pretensiones materia de juicio

Las pretensiones son las siguientes:

- Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios del 01 de junio al 02 de octubre del 2016 y del 01 de noviembre al 31 de diciembre del 2017.
- Se declare la ineficacia o invalidez del contrato CAS por los periodos del 03 de octubre del 2016 al 30 de octubre del 2017 y desde el 01 de enero del 2018 a la actualidad.
- Se ordene el pago de las gratificaciones legales más la bonificación extraordinaria del 9% de diciembre 2016 y 2017, más el reintegro de julio 2017 y 2018, así como diciembre 2018, por la suma de S/ 5,640.00 soles.
- Se ordene el pago de intereses legales.

Se tiene por contestada la demanda, ofrecidos los medios probatorios.

Juzgamiento Anticipado

El juzgado dispone el juzgamiento anticipado para lo cual solicita a las partes expresar sus alegatos finales registrándose en audio y video.

Determinación de hecho no controvertidos

La prestación de servicios del demandante a favor de la demandada.

Determinación de los hechos controvertidos

En virtud de las cuestiones de fondo y procesales se establecen los siguientes:

- Si la prestación de servicios del demandante a favor de la demandada mediante contratos de locación de servicios se ha desnaturalizado.
- Si la prestación de servicios del demandante a favor de la demandada mediante contratos CAS resultan ineficaces.
- Si el demandante prestó servicios a favor de la demandada bajo contrato de trabajo de duración indeterminada del régimen laboral de la actividad privada.
- Determinar si corresponde que se pague las gratificaciones legales más bonificación extraordinaria por los periodos y montos demandados.

Admisión de medios probatorios

Se admiten al proceso todos los medios probatorios ofrecidos por las partes. El juez actúa de oficio el registro PLAME de la entidad demandada.

Cuestiones probatorias

Las partes no proponen cuestiones probatorias.

Actuación de los medios probatorios admitidos

El Juez en este acto, solicitó a la defensa de ambos sujetos procesales, que precisen la finalidad de los medios probatorios admitidos, es así que los abogados concurrentes expresaron lo solicitado. Se procedió con los alegatos finales o de clausura. Se difiere la emisión de la sentencia fijando fecha y hora de notificación.

4. Sentencia emitida por el Segundo Juzgado de Trabajo Permanente - Zona N° 01 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este

Mediante Resolución N° 02 del 16 de abril del 2019, el Juez resolvió declarar fundada en parte la demanda, motivando su decisión en lo siguiente:

Respecto de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, el A quo precisa las cargas probatorias relativas a las partes sobre la naturaleza del vínculo de trabajo. Los trabajadores deben acreditar la prestación personal de servicios en tanto ésta haya sido directa al empleador como persona natural.

Advierte que, del examen de los recibos por honorarios y el libro de planilla electrónica – PLAME, se acredita que la prestación de servicios fue realizada por el actor de forma personal y directa percibiendo una retribución económica como consecuencia de ello.

Asimismo, al examinar la carga probatoria de la demandada, señala que ésta no presentó medios probatorios dirigidos a desvirtuar lo afirmado por el actor es decir aquellas que permitan determinar que la prestación de servicios se realizó de forma autónoma y bajo su responsabilidad.

Estando a lo anterior, el juez concluye que la prestación de servicios realizada por el actor tiene naturaleza laboral, por lo que al haberse demostrado el fraude laboral en la contratación por locación de servicios del actor corresponde reconocer una relación de trabajo a plazo indeterminado.

Sobre los contratos suscritos bajo el régimen CAS, señala que contraviene la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, porque es una norma especial que literalmente establece que a los obreros municipales les corresponde el régimen laboral de la actividad privada.

El juez determina que como se ha verificado que previo a la contratación bajo el régimen CAS, ha operado la desnaturalización del contrato de locación de servicios reconociéndose una relación de trabajo bajo subordinación y a plazo indeterminado, conforme al II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, corresponde también declarar la invalidez de los Contratos Administrativos y reconocer la contratación del trabajador bajo los alcances del D.L. N° 728 como obrero municipal al actor.

Como consecuencia el juez reconoce la pretensión de pago de gratificaciones ordenando a la demandada proceda al abono de la suma de S/ 5,540 soles.

5. Sentencia de Vista emitida por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este

Mediante Sentencia de Vista del 18 de junio del 2019, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, resolvió confirmar la sentencia venida en grado y declararla fundada por las siguientes razones:

En el presente caso, se ha acreditado la prestación personal de servicios en favor de la Sub Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho en calidad de conductor II, que por dichos servicios ha percibido de forma constante una remuneración mensual y que sus labores como conductor no podían realizarse sino bajo la dirección de sus jefes inmediatos y por tanto eran pasibles de control acreditándose también la subordinación, por lo que corresponde reconocer la relación laboral a plazo indeterminado del actor.

Asimismo, a efectos de determinar el régimen laboral aplicable al actor, la Sala somete a análisis la eficacia de los contratos CAS suscritos entre las partes, determinando que, estando la desnaturalización establecida previamente, estos devendrían en ineficaces, en consecuencia, al estar acreditado la condición de obrero municipal por los servicios que brindaba a la demandada, corresponde aplicar el régimen de la actividad privada conforme a la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972.

6. Casación Laboral emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República

Mediante la Casación Laboral N° 24755-2019 Lima Este, se resolvió declarar improcedente el recurso de casación presentado por la demandada por las siguientes razones:

Sobre la infracción normativa del artículo 47° de la Constitución Política del Perú, la Sala Suprema precisa que el demandado no demuestra la incidencia directa sobre la decisión contenida en la sentencia impugnada puesto que de acuerdo a la Casación N° 15493-2014-CAJAMARCA, se ha establecido que la interpretación del inciso 2) del artículo 36° de la Ley N° 29497, se refiere a las costas del proceso y no a los costos como la demandada pretende exonerarse, por tanto, este extremo es improcedente.

Sobre la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, no ha demostrado la incidencia directa de la infracción normativa denunciada, pues la demandada solo se limita a indicar una supuesta motivación incongruente pero no desarrolla de manera clara y objetiva del caso en concreto, por lo que este extremo es improcedente.

Sobre la inaplicación del artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, su aplicación no tiene incidencia directa en la decisión contenida en la sentencia, ya que dicha norma no tiene pertinencia al caso en concreto, pues en sendos pronunciamientos se ha establecido que los obreros municipales pertenecen al régimen de la actividad privada, por ello se declara improcedente.

II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE.

1. Desnaturalización de contratos y fraude laboral.

Identificación y análisis

Con la demanda, el trabajador solicita la desnaturalización de sus contratos de trabajo, tanto los de locación de servicios como los suscritos bajo el régimen CAS, y, en consecuencia se reconozca su condición de obrero municipal bajo el D.L. N° 728.

El trabajo es el medio sustancial al ser humano que le permite transformar la realidad que enfrenta. El trabajo humano se puede definir como "toda actividad económica y social en la que las personas ejercen su capacidad laboral para producir bienes o servicios, ya sea de forma remunerada o no remunerada" (Organización Internacional del Trabajo, 2021). Esta definición destaca el papel activo de las personas en la producción y el intercambio de bienes y servicios.

Otra definición de trabajo humano se refiere a él como "la actividad que realiza el ser humano, en la que se esfuerza física o mentalmente para producir bienes o servicios y que le permite satisfacer sus necesidades y las de la sociedad en la que vive" (Bassi, 2019). En esta definición, se enfatiza la importancia del trabajo para la satisfacción de las necesidades individuales y colectivas, así como la idea de que el trabajo es una actividad que involucra tanto el esfuerzo físico como mental.

La legislación vigente establece diversas formas de prestación de servicios. Así el Libro Fuentes de las Obligaciones del Código Civil precisa en su artículo 1755° que "por la prestación de servicios se conviene que éstos o su resultado sean proporcionados por el prestador al comitente".

Advertimos que la contratación modal y nominal para la prestación de servicios civiles reconoce figuras jurídicas tales como la locación de servicios, el contrato de obra, el mandato, el depósito y el secuestro. Sin embargo, también señala que les son aplicables las normas a las que nos referimos a los contratos innominados de "doy para que hagas" y "hago para que des".

La locación de servicios se diferencia de otras modalidades porque tiene por objeto toda clase de servicios materiales e intelectuales prestados con autonomía. El artículo 1764° del Código Civil señala que "Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución".

El proveedor del servicio debe prestarlo de forma personal, aunque tiene la opción de contratar asistentes y sustitutos bajo su propia supervisión y responsabilidad, siempre que el contrato o los usos permitan la colaboración de otros y no sea incompatible en relación al propósito de la prestación de servicio.

En ese sentido, se obliga a las cláusulas contractuales, pero no al mandato imperativo de quien contrata sus servicios, por eso no se encuentra bajo supervisión o la disciplina de quien lo contrata. Dirige y organiza sus propias actividades, porque es el responsable directo del resultado.

Valdés Alonso (2013) nos informa quienes participan de la labor por cuenta propia:

“En este grupo se encuentra comprendido el que podíamos denominar como trabajador por cuenta propia, strictu sensu. Son aquellos trabajadores que desarrollan su actividad bajo los parámetros típicos del trabajo autónomo, esto es, trabajo independiente y no remunerado salarialmente. Estos trabajadores (artesanos, artistas, profesionales liberales, etc.) autoorganizan el desarrollo de su actividad, no están sujetos a órdenes ni directrices de terceros y son ellos mismos quienes acceden directamente [o mediante el auxilio de asociaciones o colegios profesionales] al mercado de bienes y servicios. Éste sería el arquetipo “legal” del trabajo autónomo como modalidad de prestación de servicios contrapuesta al trabajo dependiente o subordinado” (Valdés Alonso, 2005).

El trabajo por cuenta ajena que se refiere a la prestación de servicios de naturaleza laboral o trabajo asalariado es regulada en el artículo 4° del D.S. N° 003-97-TR, el cual señala lo siguiente:

“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a

modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”.

En síntesis, podemos delimitar la controversia a partir de las siguientes definiciones teóricas:

Trabajo por cuenta propia: "La actividad laboral realizada por cuenta propia, sin dependencia de un empleador, y que se lleva a cabo de forma autónoma e independiente" (López, 2018, p. 45).

Trabajo por cuenta ajena: "El trabajador se pone a disposición de otra persona (el empleador), quien a su vez le proporciona los medios necesarios para el desarrollo de la actividad laboral, y que recibe una remuneración a cambio de su trabajo" (López, 2018, p. 45).

Es bien sabido que, ya sea por error o para reducir costos de producción, algunas empresas optan por contratar a sus trabajadores como si fueran proveedores de servicios. Sin embargo, el Tribunal Constitucional ha establecido en su sentencia del expediente N° 1944-2001-AA-TC que se debe aplicar el principio de primacía de la realidad. Esto significa que, en caso de divergencia entre lo que se aprecia en los documentos y lo que sucede en la práctica, se debe dar prioridad a la última opción.

El fundamento sétimo de la sentencia del Expediente N° 00018-2016-AA-TC emitida por el Tribunal Constitucional precisa que:

“Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que ésta

se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la empleada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”.

Es usual cuando se produce un caso de fraude laboral que la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que contrata no coincida con las actividades ordinarias y permanentes que en la práctica realiza el trabajador. Esto se refleja en la sentencia del Expediente N° 1874-2002-AA/TC estableciéndose lo siguiente:

"Cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad. En tal sentido, un contrato suscrito bajo estos supuestos se debe considerar de duración indeterminada, y a partir de allí, cualquier determinación por parte del empleador para la culminación de la relación laboral sólo puede sustentarse en una causa justa establecida por ley."

Si bien es cierto las normas laborales establecen como parámetro de preferencia en la contratación de trabajadores, el contrato de trabajo a plazo indeterminado, la realidad nos indica que los empleadores de forma común hacen uso de modalidades temporales y a menor costo de producción. El Estado, a pesar de ser el empleador con mayor población laboral no ha sido la excepción. Mientras se despedía incausadamente a miles de trabajadores en la administración pública, en otras, se establecía como régimen laboral ordinario el dispuesto en el D.L. N° 728. A pesar de ello, también se prefirió la locación de servicios bajo la forma de la contratación por servicios no personales. La contratación era fraudulenta pues, los trabajadores continuaban bajo las órdenes y control de las

entidades públicas, ello se plasmaba en la práctica en las marcaciones de ingreso y salida de la jornada laboral que realizaban los trabajadores, así como la supervisión constante del jefe inmediato asignado, teniendo cargos que formaban parte de la estructura organizacional y permanente del empleador, e inclusive siendo sancionados con amonestaciones o suspensiones, en conclusión, a través de esta modalidad contractual se simuló una relación civil, encubriéndose la realidad, lo cual era un vínculo laboral.

El Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) fue implementado el 29 de julio del 2008 con el objetivo de regularizar la situación de los prestadores de servicios no personales mediante una modalidad administrativa que no tenía naturaleza laboral. Este régimen reemplazó la simulación de servicios no personales, que se encontraba en una situación igualmente precaria. Sin embargo, más adelante, la Ley N° 29849 eliminó la naturaleza administrativa del régimen CAS y lo consideró de naturaleza laboral.

Es por este motivo que en el caso que se está discutiendo, se debe aplicar la presunción de laboralidad establecida en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y el principio de primacía de la realidad, que está implícito en nuestro ordenamiento jurídico y fue reconocido en la sentencia del expediente N° 1944-2002-AA/TC.

2. Sobre la Determinación de la categoría del Trabajador

Identificación y análisis

En el proceso de producción las responsabilidades están definidas en función de los roles económicos. Es el empleador quien planifica y organiza la actividad empresarial: Adquisición de insumos, administrar los procesos productivos, distribuir y organizar a los trabajadores. El empleador divide funcionalmente la empresa eligiendo los perfiles y capacidades en cada puesto necesario. Requiere por ello previamente establecer la estructura ocupacional de su empresa.

Una categoría ocupacional es una clasificación que se utiliza para agrupar diferentes puestos de trabajo que tienen similitudes en cuanto a sus responsabilidades, tareas, nivel de competencia, habilidades y conocimientos requeridos. En general, se busca agrupar los trabajos de acuerdo con su grado de complejidad y con la finalidad de establecer un orden jerárquico en la estructura de una organización.

En palabras de García, una categoría ocupacional se refiere a "un conjunto de puestos de trabajo que tienen tareas y responsabilidades similares y que requieren de habilidades y conocimientos comunes" (García, 2015, p. 72).

Por ejemplo, en una empresa puede haber diferentes categorías ocupacionales, como operario, técnico, supervisor, gerente, entre otros. Cada categoría se define por el conjunto de habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar los trabajos que la integran. Asimismo, cada categoría ocupacional puede tener distintos niveles o grados, dependiendo de la complejidad y responsabilidad de los trabajos que la integran.

La clasificación de los trabajos por categorías ocupacionales es útil para la gestión de recursos humanos, ya que permite establecer políticas de compensación salarial, definir planes de carrera y desarrollo profesional, identificar las necesidades de formación y capacitación, así como establecer criterios para la selección y promoción de los trabajadores.

En resumen, una categoría ocupacional es una forma de agrupar diferentes puestos de trabajo según su complejidad y responsabilidad, y es útil para la gestión de recursos humanos en una organización.

La categoría ocupacional puede considerarse como la organización de los trabajadores según su perfil en el mercado de trabajo, ya sea como empleador, autónomo o subordinado. En Perú, dicho marco conceptual se usó en la Encuesta Nacional de Hogares señalándose que el empleador es el titular de una empresa, negocio o profesión quien contrata trabajadores

bajo su dirección; empleado es el trabajador que realiza labores de preferencia no manuales en el sector público o privado, percibiendo una remuneración mensual; el obrero es el trabajador que realiza actividades principalmente manuales.

En el caso de autos corresponde determinar el carácter de la categoría laboral del trabajador. Si bien hemos establecido previamente que el contrato de trabajo del actor es a plazo indeterminado bajo los alcances del D. L. 728, el reconocimiento de una plaza vacante y permanente dentro del Estado, depende del marco general de contratación laboral de las normas especiales aplicables en cada hecho o situación particular.

El artículo 40° de la Constitución Política del Perú establece que es la ley la reguladora del ingreso a la carrera administrativa, los derechos, obligaciones y causales de extinción del vínculo laboral de los servidores públicos. Sin embargo, excluye a aquellos que cumplen cargos políticos o de confianza, así como a los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta.

La primera disposición complementaria final de la Ley N° 30057 - ley del Servicio Civil, excluye a los trabajadores de las empresas del Estado, del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, entre otros, así como a los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales.

De otro lado, la segunda disposición complementaria final del D.S. N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley del Servicio Civil, precisa que en el caso de los trabajadores excluidos, no se les aplica las disposiciones contenidas en el Libro II del Reglamento; quedando obligados al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, por lo dispuesto en el D. L. N° 1023.

Delimitando la litis de fondo, señalamos que el artículo 8° de la Ley Orgánica de Municipalidades precisa que laboralmente las entidades ediles se integran por funcionarios y servidores públicos, estos a su vez pueden ser empleados y obreros.

Además de distinguir a los trabajadores entre funcionarios públicos y servidores públicos, también se debe considerar la clasificación ocupacional de empleados y obreros. La ley municipal, establece sin lugar a dudas el régimen laboral que corresponde a cada una de las categorías ocupacionales precisando que a los funcionarios y empleados les corresponde el régimen laboral del sector público y a los obreros el régimen laboral de la actividad privada.

Así, podemos precisar que la distinción entre obreros y empleados debe superar cualquier análisis superficial precisando en primer lugar las similitudes para luego determinar las diferencias. En ese sentido, Rendón indica que “La división profesional en las categorías de obreros y empleados que pudo ser válida en el siglo XIX es hoy totalmente obsoleta (...)”. (RENDÓN VÁSQUEZ, 1995)

Por otro lado, Neves Mujica señala que “la separación entre un tipo y otro de trabajo empezó a relativizarse, por cuanto todo esfuerzo humano tiene en proporciones diversos componentes manuales e intelectuales; y las regulaciones de ambos fueron unificándose y uniformándose” (NEVES MUJICA, 1997).

Para definir la categoría ocupacional del demandante, debemos aplicar el Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 025-2014/MDSJL, que precisa los cargos y perfiles de puestos de los trabajadores que tiene adscritos la Sub Gerencia de Medio Ambiente y la Sub Gerencia de Limpieza Pública de la entidad edil.

En ese sentido, toda vez que son obreros municipales los que no participan de la carrera administrativa, debemos concluir que si se verifica que la prestación de servicios brindada por el actor no es compatible con las establecidas en el precitado instrumento de gestión pública además de encontrarse adscrita a la unidad orgánica señalada en sus boletas de trabajo.

III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS

1. Sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo.

El fraude laboral se refiere a prácticas ilegales o fraudulentas que violan las leyes laborales y afectan negativamente a los trabajadores. Estas prácticas pueden incluir la evasión de impuestos, el impago salarial, la no afiliación a la seguridad social, la falta de contratos laborales y otras formas de explotación laboral.

Según González (2016), "el fraude laboral es cualquier acto, omisión o práctica que vulnere los derechos laborales y los principios y normas que rigen las relaciones de trabajo, y que tenga como fin eludir obligaciones laborales, fiscales o de seguridad social" (p. 87).

El fraude laboral, así como considera la contratación de trabajadores sin cumplir con los requisitos legales, también se presenta cuando se contrata trabajadores sin contar con los permisos de trabajo o sin verificar documentación obligatoria para vincular laboralmente a trabajadores extranjeros.

Según Hernández (2019), "el fraude laboral puede incluir la contratación de trabajadores sin cumplir con los requisitos legales, como la falta de permisos de trabajo o la no verificación de la documentación necesaria para la contratación de trabajadores extranjeros" (p. 54).

En resumen, el fraude laboral es cualquier práctica ilegal o fraudulenta que viola las leyes laborales y afecta negativamente a los trabajadores, incluyendo la evasión de impuestos, la falta de pago de salarios, la no afiliación a la seguridad social y la contratación de trabajadores sin cumplir con los requisitos legales.

Del caso analizado se deduce que se han utilizado modalidades usuales de fraude laboral, ya que el empleador ha contratado al trabajador sin seguir las formas establecidas por la ley. Por tanto, se debe aplicar el principio de primacía de la realidad, el principio de continuidad y la presunción de laboralidad.

El principio de primacía de la realidad establece que, a quien le corresponde determinar el asunto en cuestión, le obliga a dar prioridad a los hechos que ocurren en la realidad sobre la documentación formal. Aunque los documentos pueden probar las obligaciones acordadas entre las partes, es mediante el análisis del desempeño de la prestación de servicios que se puede verificar la existencia de una relación laboral subordinada y el carácter continuo de la actividad.

Así, Américo Plá señala:

"El principio de primacía de la realidad se determina en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, por lo que debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos."
(Plá, 1978, p. 243)

De otro lado, Mario de la Cueva precisa:

"No basta el contrato de trabajo, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección, aunque el contrato fuera nulo o no existiera." (De la Cueva, Mario, 1943, pág. 381)

La presunción de laboralidad establece que toda prestación personal de servicios se considera de naturaleza laboral a plazo indeterminado, a menos que se demuestre lo contrario. Por lo tanto, la carga de la prueba recae en los trabajadores, quienes deben demostrar que han prestado servicios, mientras que los empleadores deben demostrar que han cumplido con los requisitos necesarios para llevar a cabo una contratación laboral válida y conforme a la ley.

Fajardo, destacado estudioso del derecho laboral, al analizar la presunción de laboralidad precisa lo siguiente:

“De esta manera, la presunción de laboralidad es consecuencia directa e inmediata del reconocimiento por parte del legislador de la prevalencia en los hechos de la prestación personal, remunerada y subordinada de servicios y, por consiguiente, de su poder-deber de garante de las normas laborales. La imperatividad de las normas sustantivas, así pues, se salvaguardarían dando por cierta la existencia de una relación de trabajo, a partir de la demostración de determinados indicios de rasgos típicos de la naturaleza de la relación objeto de debate, en virtud de sus máximas de experiencia”. (Fajardo, 2015, p. 337)

El Principio de Continuidad, de otro lado precisa que, si un trabajador contratado modalmente supera el periodo máximo de contratación laboral de cinco años, debe ser protegido frente al despido, pudiendo ser legal siempre y cuando el trabajador configure una causa de despido establecida en el ordenamiento normativo laboral vigente.

Así también, se refiere a la protección de los derechos laborales de los trabajadores en caso de un cambio de empleador o de la estructura de la empresa. Este principio garantiza la continuidad de los derechos laborales de los trabajadores en caso de una fusión, adquisición o cambio de propiedad de la empresa.

Según Lozano (2015), "el principio de continuidad establece que los derechos y obligaciones laborales de los trabajadores son transferidos en caso de una fusión, adquisición o cambio de propiedad de la empresa, con el objetivo de garantizar la continuidad de la relación laboral" (p. 112).

Obregón señala lo siguiente:

“Este principio (continuidad) dentro de sus múltiples manifestaciones, señala dos que son muy importantes y tienen relación con la estabilidad laboral: – La preferencia por la contratación a plazo indeterminado. A esta manifestación del principio de continuidad se le denomina estabilidad laboral de entrada, y – El límite al despido ad nutum o arbitrario. A esta manifestación se le llama estabilidad laboral de salida”. (Obregón, 2016, p. 200)

En resumen, el principio de primacía de la realidad busca proteger al trabajador en caso de diferencias entre el contrato y la realidad, mientras que el principio de continuidad busca garantizar la continuidad de los derechos laborales de los trabajadores en caso de cambios en la estructura de la empresa y despidos irregulares.

En el presente caso consideramos que la prestación de servicios bajo la modalidad de locación de servicios fue desnaturalizada correctamente por haberse acreditado que las labores asignadas al trabajador solo podían desarrollarse bajo subordinación.

De otro lado, la contratación bajo el régimen CAS constituye una forma de simular o encubrir la relación de trabajo a plazo indeterminado del actor correspondiendo que se declare su ineficacia.

En ese estado de las cosas, para determinar el régimen laboral del D.L. N° 728 o D.L. N° 276 de los trabajadores municipales, debemos definir las labores y categoría ocupacional que realizan.

2. Determinación de la categoría ocupacional del actor

Distinguir entre categorías funcionales en el sector público es importante a fin de determinar las jerarquías, obligaciones y derechos de los servidores. En ese sentido, es clara la distinción establecida en la Ley orgánica de municipalidades entre obreros y empleados sin embargo no se precisa las características que debería reunir cada grupo.

Los términos "obrerros" y "empleados" se utilizan comúnmente para hacer referencia a dos tipos de trabajadores. Mientras que un "obrero" generalmente se refiere a un trabajador manual que se dedica a actividades relacionadas con la producción y fabricación de bienes, un "empleado" se utiliza para hacer referencia a cualquier trabajador que recibe una remuneración por su trabajo.

En cuanto a las diferencias, se puede citar a Rodríguez (2014) quien señala que "los obreros son empleados que realizan labores manuales, su salario se encuentra en función de la cantidad de trabajo que realizan y de la productividad de la empresa" (p. 68). En cambio, los empleados son "trabajadores asalariados que prestan servicios profesionales, administrativos, técnicos o de otra índole, y su remuneración está determinada por un salario fijo o por un salario más incentivos" (Rodríguez, 2014, p. 68).

Otra diferencia importante se puede encontrar en la protección laboral, donde los empleados tienen más derechos y protección que los obreros. Por ejemplo, Funes (2018) afirma que "los empleados gozan de una mayor protección laboral y están sujetos a contratos con mayores beneficios y seguridad social, mientras que los obreros tienen una menor protección laboral y a menudo no cuentan con los mismos beneficios laborales y sociales" (p. 45).

En resumen, los obreros son trabajadores manuales, mientras que los empleados son trabajadores asalariados que realizan una amplia gama de actividades laborales. Además, los empleados tienen una mayor protección

laboral y a menudo disfrutaban de una remuneración más estable y beneficios laborales y sociales.

Para ello hay que remitirnos a otras fuentes; SUNAT para distinguir a los contribuyentes señala que en la sección de "empleado" se debe registrar a "Aquel trabajador que desempeña una ocupación predominantemente: intelectual, profesional, administrativa, técnica o de oficina. Se registrará como "obrero" a quien realice trabajos que demandan mayor esfuerzo físico que intelectual. La mayor parte de estos trabajadores realizan labores ligadas a las distintas etapas del proceso productivo de la actividad económica de la empresa. La remuneración que percibe puede ser semanal, quincenal o mensual"¹.

Nuestra opinión general es que la distinción entre empleados y obreros no debe generar diferencias, excepto en los hechos singulares establecidos por la norma. En caso de duda, se deberá resolver en favor del trabajador. En el sector público, la determinación de la categoría ocupacional debe basarse en las actividades establecidas en el Manual de Organización y Funciones de cada entidad pública correspondiente. En particular, para los empleados en la carrera administrativa se aplicará la normativa de la Ley SERVIR, mientras que para los obreros municipales se aplicará la Ley Orgánica de Municipalidades.

En el caso concreto, se observa que la prestación de servicios del actor durante el primer periodo fue para la subgerencia de limpieza pública conforme se acredita con los recibos por honorarios obrantes en autos. Según el Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, la subgerencia de limpieza es un órgano de línea de la Gerencia de Servicios a la Ciudad que tiene por objetivo asegurar los servicios públicos de recolección de residuos sólidos y barrido de calles y pistas del distrito, con la misión de garantizar un servicio óptimo de limpieza pública para el bienestar de los ciudadanos.

¹<https://www.sunat.gob.pe/ayuda/tributos/tregistro-E-P/T-RegistroTrabajadorOtros-H04.html#:~:text=En%20EMPLEADO%2C%20se%20registra%20a,mayor%20esfuerzo%20f%C3%ADsico%20que%20intelectual.>

4. CUADRO ORGÁNICO DE CARGOS

| 4. ÓRGANO DE GESTIÓN MUNICIPAL | | | | | | | |
|--|--------------------------------------|-------------|---------------|-------|---------------------|---|--------------------|
| 4.6.1 SUB GERENCIA DE LIMPIEZA PÚBLICA | | | | | | | |
| N° ORDEN | CARGO ESTRUCTURAL | CÓDIGO | CLASIFICACIÓN | TOTAL | SITUACIÓN DEL CARGO | | CARGO DE CONFIANZA |
| | | | | | O | P | |
| 231 | Director de Sistema Administrativo I | D3-05-295-1 | EC | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 232 | Secretaría II | T2-05-675-2 | SP-EJ | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 233/239 | Supervisor de Servicios I | A4-05-690-1 | SP-EJ | 7 | 1 | 6 | 0 |
| 240/249 | Trabajador de Servicio II | A2-05-870-2 | RP | 10 | 10 | 0 | 0 |
| 250/338 | Trabajador de Servicio I | A1-05-870-1 | RP | 89 | 89 | 0 | 0 |
| 339/368 | Trabajador de Servicio I | A1-05-870-1 | RP | 30 | 30 | 0 | 0 |
| TOTAL UNIDAD ORGÁNICA | | | | 138 | 131 | 7 | 1 |

Considerando que existen trabajadores de servicios de limpieza adscritos, se puede comprobar que las labores del trabajador se realizaban bajo subordinación. Asimismo, al observar las tareas descritas en la misma fuente jurídica, se puede concluir que el puesto del actor corresponde a un obrero municipal. Por lo tanto, corresponde reconocer al actor dentro de esta categoría ocupacional y considerarlo en el régimen del Decreto Legislativo N° 728.

IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS.

1. Respecto de la sentencia de primera instancia

Consideramos que el juez ha interpretado los hechos conforme a las normas sustanciales que delimitan el proceso judicial en el Perú. En ese sentido, el A quo ha valorado los medios de prueba obrantes en autos tal y como lo establece el artículo 197° del Código Procesal Civil que precisa:

“Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión”.

La valoración probatoria se refiere al proceso mediante el cual el juez o tribunal evalúa y analiza las pruebas presentadas por las partes en un proceso judicial. Según Palomino (2017), "la valoración probatoria es el proceso mental que realiza el juez para evaluar las pruebas presentadas en

el juicio, con el objetivo de llegar a una conclusión sobre los hechos objeto de controversia" (p. 65).

Es un proceso complejo que implica la evaluación crítica y objetiva de la prueba presentada. Según Chávez (2018), "la valoración probatoria debe ser crítica, rigurosa y objetiva, basada en una apreciación lógica y racional de las pruebas, que permita al juez tomar una decisión justa y equitativa" (p. 78).

En conclusión, la valoración probatoria es un proceso esencial en el sistema judicial que permite al juez evaluar y analizar la prueba presentada por las partes. Esta evaluación debe ser crítica, rigurosa y objetiva, basada en una apreciación lógica y racional de las pruebas, para llegar a una decisión justa y equitativa.

Opinamos que el juez sobre la pretensión de desnaturalización de la locación de servicios ha aplicado debidamente la presunción de laboralidad y las cargas probatorias imputadas a las partes.

En efecto, si bien es cierto, lo único que acredita la prestación de servicios en esta modalidad son los recibos por honorarios ofrecidos por el actor como medios probatorios, la demandada no desvirtúa ni se pronuncia sobre la validez de la contratación civil del actor en los periodos precisados. Por el contrario, pese a que los servicios brindados fueron los mismos, la entidad edil solo se pronuncia sobre los contratos del régimen CAS por lo que corresponde reconocer en favor del actor una relación de trabajo a plazo indeterminado.

Por último, aunque coincidimos en la decisión de reconocer al actor como obrero municipal, este ha sido el resultado de un análisis incompleto, pues no ha realizado el análisis de los instrumentos de gestión pública que verifiquen esa condición.

2. Respetto de la sentencia de Segunda instancia

En cuanto a la sentencia de segunda instancia, emitida por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Lima Este, esta confirma la sentencia de primera instancia declarándola fundada en parte.

Coincidimos con la posición asumida con la sentencia de grado por mostrar un análisis más ordenado y profundo del conflicto de intereses en cuestión toda vez que se pronuncia, en primer lugar, sobre la desnaturalización de la locación de servicios y luego confirma la ineficacia de los contratos administrativos de servicios por lo que reconoce una relación a plazo indeterminado.

Por otro lado, concluye pronunciándose sobre el régimen laboral aplicable al trabajador acertando en la condición, pero careciendo su motivación de los instrumentos públicos de gestión de recursos humanos aplicables al caso concreto.

3. Respetto de la sentencia Casatoria

La naturaleza del recurso de Casación es realizar el control de constitucionalidad y legalidad de las sentencias verificando el respeto al debido proceso, el derecho a la defensa y la tutela jurisdiccional efectiva; así también el respeto y aplicación de los precedentes vinculantes emitidos por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República.

El recurso de casación es una figura procesal que tiene como finalidad principal la uniformidad de la jurisprudencia, es decir, buscar que se interprete y aplique la ley de manera uniforme en todo el país, y que se respeten los derechos fundamentales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional del Perú ha señalado que el recurso de casación tiene como finalidad principal "la protección de la

legalidad, la uniformidad de la jurisprudencia y la tutela efectiva de los derechos fundamentales" (STC Exp. N° 04491-2014-PA/TC).

Asimismo, la Corte Suprema del Perú ha señalado que el recurso de casación tiene como finalidad "la corrección de sentencias que incurran en error de derecho o aplicación indebida de la ley, y garantizar la uniformidad de la jurisprudencia" (Casación N° 517-2004-Tacna).

En resumen, la finalidad del recurso de casación es garantizar la correcta interpretación y aplicación de la ley, corregir errores de derecho y garantizar la uniformidad de la jurisprudencia.

En el caso de autos, si bien es cierto el demandado describe con claridad la infracción materia de agravio, no demuestra la incidencia directa que estas han producido sobre el caso concreto, por lo que las desestima y declara improcedente el recurso, decisión con la que coincidimos.

V. CONCLUSIONES

- En el presente caso, se debe aplicar la presunción de laboralidad establecida en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, así como el principio de primacía de la realidad, que se encuentra implícito en nuestro ordenamiento jurídico y ha sido reconocido en la sentencia del Expediente N° 1944-2002-AA/TC. En el ámbito laboral, esto implica que se debe considerar la verdadera naturaleza de la relación laboral, más allá de la denominación o forma en que se haya pactado.

En general, la aplicación de estos principios busca proteger los derechos laborales de los trabajadores, así como garantizar que las relaciones laborales sean justas y equitativas. Por tanto, considero que es adecuado aplicarlos en este caso para determinar la verdadera naturaleza de la relación laboral entre las partes involucradas.

- Del estudio de los medios probatorios obrantes en autos podemos determinar que los contratos suscritos por las partes son fraudulentos por cuanto se debió contratar al trabajador sobre los alcances del D.L. N° 728 y no por locación de servicios, por lo tanto, también se han desnaturalizado los contratos suscritos bajo el Decreto Legislativo N° 1057.

- Es importante considerar la igualdad entre empleados y obreros, ya que ambos trabajan para el mismo objetivo y merecen recibir un trato justo y equitativo. El principio protector del derecho laboral es fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores, y se debe aplicar en caso de duda razonable para garantizar la protección de los trabajadores y sus derechos laborales. Sin embargo, es importante tener en cuenta que existen diferencias legales entre los distintos tipos de trabajadores y que, en algunos casos, estas diferencias pueden ser relevantes y deben ser aplicadas de acuerdo a la ley.

- Para determinar la categoría ocupacional del trabajador y su régimen laboral correspondiente, se debe utilizar el Manual de Organización y Funciones de la entidad pública. Dado que, podemos advertir la distinción

de funciones atribuidas en virtud de la posición laboral del trabajador en el proceso productivo, hemos podido determinar que la categoría ocupacional correspondiente al actor es la de un obrero municipal.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Bassi, A. (2019). ¿Qué es el trabajo humano? Definición, características y tipos. Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/trabajo-humano/>
- Chávez, J. (2018). La valoración probatoria en el proceso penal. Revista de Derecho, 77-84.
- De la Cueva, Mario, (1943) Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, México DF, 1943. Pág. 334.
- Funes, R. (2018). Diferencias entre obrero y empleado. Revista Laboral, 45-47.
- García, A. (2015). Gestión del talento humano. Pearson Educación. Pág. 72.
- González, J. (2016). El fraude laboral en la legislación laboral española. Revista de Derecho Laboral, 85-90.
- Hernández, M. (2019). El fraude laboral en el contexto migratorio. Revista de Migración y Trabajo, 50-56.
- López, M. (2018). Derecho laboral. Tirant lo Blanch. Pág. 45.
- Lozano, M. (2015). El principio de continuidad en el derecho laboral. Revista de Trabajo, 110-113.
- Neves Mujica, J. (1997). Introducción al Derecho Laboral. Lima: PUCP. Pág. 11-12.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Trabajo decente. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- Palomino, M. (2017). La valoración probatoria en el proceso civil. Revista de Derecho Procesal, 63-70.
- Plá Rodríguez, Américo (1978). Los Principios del Derecho del Trabajo. Montevideo, Uruguay. Pág. 243.
- Rendón Vásquez, J. (1995). Derecho del Trabajo Individual - Relaciones individuales en la actividad privada, . Lima: Edial. Pág. 81.
- Rodríguez, J. (2014). La diferenciación entre obreros y empleados. Revista de Trabajo, 68-70.

- Valdés Alonso, A. (2005). La regulación del trabajo por cuenta propia o autónomo: el estado de la cuestión. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 149-174.

FUENTES LEGALES:

- La Constitución Política del Perú 1993.
- Código Civil Peruano 1984.
- T. U. O. del Código Procesal Civil 1993.
- Ley N° 29497 - "Nueva Ley Procesal del Trabajo".
- Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil".
- Decreto Legislativo N° 1057.
- T. U. O. del Decreto Legislativo N° 728.
- Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972.

VII. ANEXOS

- Demanda y anexos.
- Contestación de la demanda y anexos.
- Acta de audiencia de conciliación.
- Acta de audiencia de juzgamiento.
- Sentencia de primera instancia.
- Recurso de apelación.
- Resolución de segunda instancia.

EXPEDIENTE: 05690-2018-0-3207-JR-LA-02

DEMANDANTE: [REDACTED]

DEMANDADO: MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO

MATERIA: DESNATURALIZACION DE CONTRATOS

RESOLUCION N° 5

Santa Anita, dieciocho de junio
del dos mil diecinueve.

VISTOS:

Habiéndose analizado y debatido la causa, conforme lo prescriben los Artículos 131° y 133° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviniendo como ponente la Juez Superior Llanos Chavez, la Sala Laboral emite la siguiente decisión judicial.

I. ANTECEDENTES:

Recurso de apelación interpuesto por la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, mediante escrito de fecha 24 de abril del 2019 de fojas 65 a 72, contra la Resolución N°DOS, que contiene la SENTENCIA N°0059-2019 de fecha 16 de abril del año 2019, obrante de fojas 56 a 61 que resuelve:

1. Declarar **FUNDADA en parte** la demanda ubicada desde la página 29 a 36, interpuesta por [REDACTED] contra la [REDACTED] [REDACTED], sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios y otros.
2. Declarar desnaturalizado el vínculo de naturaleza civil e ineficaz los Contratos Administrativos de Servicios existente entre las partes, en consecuencia se reconoce la relación laboral de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el **01 de junio del año 2016 en adelante (fecha de la interposición de la demanda 28 de diciembre del año 2018)**.
3. Ordene a la demandada [REDACTED] cumpla con pagar a favor del demandante F [REDACTED] monto de [REDACTED]


MARIA CONGA HUARCAYA
SECRETARIA
SALA LABORAL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

S/ 5,540.00 soles (Cinco mil quinientos cuarenta y 00/100 soles) por concepto de gratificaciones, conforme a los montos ante señalados facultándose a la demandada para que retenga del monto ordenado a pagar las sumas correspondientes a los descuentos legales por concepto del impuesto a la renta y aportaciones previsionales, conforme a lo indicado en la parte considerativa.

4. ORDENO el pago de intereses legales y costos del proceso, a liquidarse en ejecución de sentencia. Sin costas.
5. AGREGUESE la consulta realizada a la Planilla Mensual de Pagos (PLAME), de fojas 02.

II. FUNDAMENTOS DE AGRAVIO:

La parte demandada interpone recurso de apelación, contra la sentencia precitada en el párrafo anterior, señalando como agravios los siguientes:

- i. Constituye un error que la sentencia se declare ineficacia de Contrato administrativo de servicios al no tomar en cuenta el Decreto Legislativo 1057 el cual es reconocido por el Tribunal Constitucional que en el expediente N° 00002-2010-PI/TC, señala a través del cual se estableció que el denominado Contrato administrativo de servicios, es propiamente un régimen especial de contratación laboral para el sector público, el mismo que resulta compatible con el marco constitucional, por ello la situación analizada bajo los efectos del Decreto Legislativo N° 1057.
- ii. Es un error que se haya concedido a la demandante el pago de vacaciones no gozadas e indemnización vacacional así como también el reintegro de gratificaciones por cuanto mi representada de manera oportuna le otorgo los beneficios que por ley corresponde no subsistiendo reintegro alguno, contraviniendo lo establecido en la ley del Sistema Nacional de presupuesto.
- iii. La recurrida incurre en error al ordenar el pago de costos a favor del demandante sin tener en cuenta la exoneración que se le hace al Estado del pago de costos en el artículo 413 del Código Procesal Civil de conformidad con el artículo 47 de la Constitución Política del Perú.

PODER JUDICIAL

MARIA CONGA HUARCAYA
SECRETARIA
SALA LABORAL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



81
aduse y
uno

ANÁLISIS:

1. De conformidad con el artículo 370°, in fine, del código procesal civil, aplicable supletoriamente, -que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino **tantum devolutum quantum appellatum-**, en la apelación, la competencia del superior jurisdiccional revisor, circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia, así también la Nueva Ley Procesal de Trabajo lo regula en su artículo 4°, inciso a) numeral 4.2 indica que las salas laborales de las Cortes Superiores son competentes para conocer de los siguientes recursos "del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados laborales".
2. Previo a la revisión de la venida en grado, es preciso definir lo que es un conductor II, es aquella persona trabajadora que realiza trabajo preponderantemente manual, que se diferencia del empleado porque este último cumple una labor preponderantemente intelectual¹, diferencia que debemos tener presente para el presente caso, toda vez que el demandante ha efectuado una labor de conductor II adscrita a la Sub Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, dicha información se obtiene de las boletas de pago obrantes a fojas 2 a 21 y recibos por honorarios obrantes a fojas 22 a 26; por lo que se concluye que el demandante laboró en calidad de conductor II adscrita a la Sub Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

De la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios:

3. En materia laboral para establecer la existencia de un contrato de locación de servicios o de un contrato de trabajo, resulta imprescindible analizar el principio fundamental que distingue al contrato de trabajo, El Principio de la Primacía de la Realidad, al decir, del juslaboralista Américo Plá Rodríguez, "El significado que se atribuye a este

De la definición de las expresiones "manual" e "intelectual" contenidas en el Diccionario de la Real Academia Española, podemos deducir que "trabajo manual" es aquel que se realiza con las manos, de fácil ejecución, y que exige más habilidad física que lógica, mientras que "trabajo intelectual" es aquel que utiliza más el entendimiento, el juicio o el razonamiento.

PODER JUDICIAL

MARIA CONGA HUARCAYA
SECRETARIA
SALA LABORAL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



principio es el de la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que los que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa²; ahora bien, este desajuste entre los hechos y la forma puede tener varias procedencias, tales como: **a)** resultar de una intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real; **b)** provenir de un error; **c)** derivar de una falta de actualización de los datos; **d)** originarse en la falta de cumplimiento de requisitos formales. En este sentido, se puede establecer que las instituciones jurídicas se definen por su contenido y no por su denominación. De tal manera que el hecho de llamarse locación de servicios, a un contrato de trabajo propiamente dicho, no altera su esencia y por lo tanto se origina una serie de obligaciones por parte del empleador; por lo que si una persona que ha sido contratada indebidamente bajo la modalidad de locación de servicios, siendo su calidad jurídica la de trabajador subordinado, tiene derecho a reclamar todos los beneficios que le hubiere correspondido en esa calidad.

4. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional en forma reiterada se ha pronunciado, en el sentido, que el principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución; al señalar³ "En el caso de autos, es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos..."

5. Cabe señalar, que el contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades en virtud del cual una de las partes llamada trabajador se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, a quien a su vez se le obliga a pagarle una remuneración; definición de la que se manifiesta sus elementos como son: la prestación personal, remuneración y subordinación; elementos acogidos por el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; elementos, de los cuales el de subordinación es el

² Plá Rodríguez. "Los Principios del Derecho del Trabajo", p. 256

³ STC N.º 1944-2002-AA/TC- Fundamento 3



82
Casta y
dos

más resaltante e importante por constituir el rasgo diferenciador para distinguir el contrato de trabajo de otro tipo de contratos, en mérito al cual, el empleador se encuentra facultado para **dirigir** (dar órdenes, instrucciones o directrices acerca del servicio contratado), **fiscalizar** (verificar si se cumplen adecuadamente los servicios pactados), y **sancionar** (impone medidas ante el incumplimiento de las obligaciones de trabajo); es decir, rasgo éste último que no se presenta en lo absoluto en un contrato de locación de servicios.

6. Es del caso precisar que el numeral 23.2 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, establece que «Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario». Es decir, en el nuevo modelo procesal laboral, al demandante, le asigna solamente la carga de acreditar la prestación personal de servicios. Correspondiéndole por tanto a la demandada probar lo contrario, esto es, probar que no existió tal prestación personal.

7. Así también, debe tenerse en cuenta la denominada presunción de laboralidad, no genera una inversión de la carga de la prueba en sentido estricto, antes bien, modifica el contenido de la misma, sustituyendo el deber del trabajador demandante de probar todos los elementos que permiten afirmar la existencia de un contrato de trabajo, por la exclusiva demostración de la prestación personal de servicios. Del mismo modo, esta presunción es susceptible de ser enervada mediante la acreditación por parte de quien niega para sí la condición de empleador, bien de que la prestación de servicios alegada por la actora es falsa o inexistente, o bien de que existen otros hechos concurrentes (como la ausencia de subordinación) que impiden la configuración de un vínculo de naturaleza laboral.

8. **Prestación Personal.**- La prestación personal supone que el trabajador debe prestar sus servicios a su empleador en forma directa y personal, puesto que el contrato de trabajo precisamente tiene naturaleza *intuitu personae*, condición que es requerida por el artículo 5^o del Decreto Supremo N° 003-97-TR "TUO de la Ley de Productividad y

Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de los labores.

PODER JUDICIAL

5

MARIA CONGA HUARCAYA
SECRETARIA
SALA LABORAL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Competitividad Laboral", a diferencia de lo que se presenta en el caso de los contratos de locación de servicios en los que si bien el locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos este sentido, en el caso de autos el elemento de la prestación personal ha quedado acreditado, al haber el demandante efectuado una prestación personal de servicios a la demandada, en calidad de conductor II adscrita a la Sub Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, dicha información se obtiene de las boletas de pago obrantes a fojas 2 a 21 y recibos por honorarios obrantes a fojas 22 a 26.

9. **Remuneración.**- Conforme lo señala el artículo 6^o del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la remuneración es el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición. En el caso de autos este se configura con las boletas de pago obrantes a fojas 2 a 21 y recibos por honorarios obrantes a fojas 22 a 26; por lo que se concluye que el demandante laboró en calidad de conductor II adscrita a la Sub Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

10. **Subordinación.**- Conforme a lo establecido en el artículo 9^o del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador, quien tiene las facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de razonabilidad cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones recaídas en el trabajador; aspecto que no debe presentarse bajo ninguna circunstancia en el marco de un contrato de locación de servicios pues una de las características distintivas de esta relación contractual es que el locador de servicios no se encuentra subordinado al comitente. En el caso sub

⁵ Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.

⁶ Cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes 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.

PODER JUDICIAL

6

MARIA CONGA HUARCAYA
SECRETARIA
SALA LABORAL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

83
adisa y
jus

materia este elemento se configura por la naturaleza del servicio que prestaba el demandante como conductor II adscrita a la Sub Gerencia de Medio Ambiente de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, esto es que para la realización de su trabajo tiene que recibir directivas de un superior, donde efectuario y en que horario cumplir las funciones que se le asigne entonces también pasible de controles.

11. Consecuentemente, al verificarse el cumplimiento de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo, ya que la demandada no ha aportado prueba alguna destinada a desvirtuar la presunción de laboralidad este colegiado determina que los Contratos de Locación de Servicios suscritos entre el demandante y la demandada fueron desnaturalizados por lo que se reconoce entre las partes la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado regulado por el D.S. 03-97 TR TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral desde el 01 de junio del año 2016 en adelante, con lo que ha quedado desvirtuado los fundamentos de la apelación del recurrente.

Del Régimen laboral de los obreros municipales:

12. Asimismo, es de acotar respecto de la alegación del impugnante de que la incorporación del demandante a la entidad demandada requiere que sea bajo concurso público, no resulta cierto toda vez que los trabajadores obreros de las entidades edilicias que desarrollan actividades permanentes se encuentran comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. En consecuencia su incorporación al servicio, es vía contratación en el marco de la ley de Productividad y Competitividad laboral. También deviene en ineficaz la relación laboral con un contrato de servicios administrativos CAS presentado por la demandada por cuanto estos resultan inválidos en tanto se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía en los hechos una relación laboral de tiempo indeterminado.⁷ Y habiendo quedado acreditado que la actora con anterioridad a la suscripción de los contratos CAS ya tenía un contrato laboral de tiempo indeterminado, por lo que no correspondía la suscripción de un Contrato Administrativo de Servicio, que es menos favorable a los intereses de la trabajadora accionante, por lo que no

⁷ El Pleno Junsdiccional Supremo en materia laboral 1914 Tema 02- Desnaturalización de los Contratos CAS

PODER JUDICIAL

MARIA CONGA HUARCAYA
SECRETARIA
SALA LABORAL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



resulta amparable los argumentos de agravios sostenidos por la demandada como fundamento de su apelación.

De los contratos CAS suscrito por obreros municipales:

13. Así también refiere la demandada haber suscrito Contratos Administrativos de Servicios -CAS- desde el 01 de junio del 2016 en adelante, al amparo del Decreto Legislativo 1057, que es una modalidad propia del derecho administrativo y privativa del Estado, aplicable a todas las entidades de la administración pública, incluido los gobiernos regionales y locales y a las demás entidades públicas cuyas actividades se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público, conforme aparece del artículo dos del Decreto Supremo 275-2008 PCM -Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.

14. La Ley Orgánica de Municipalidades 27972 en su artículo 37 señala: *“Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”*, siguiendo el mismo criterio que la Ley Orgánica anterior N° 23853, modificada por la Ley 27469, entonces desde una perspectiva histórica los obreros al servicio de los gobiernos locales se encuentran sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad privada, por ello aun cuando en el Reglamento del Dec. Leg. 1057 se establece que el régimen CAS es aplicable a los gobiernos locales, debe descartarse la validación de la contratación de obreros municipales bajo el citado régimen laboral, por cuanto ello significaría desconocer la calificación del régimen laboral de los obreros municipales previstos en su Ley Orgánica. En ese sentido también se ha pronunciado el Informe Legal N° 348-2011-SERVIR/GG-OAJ⁸ así como el Informe de la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo ha concluido que: *“los trabajadores obreros de las entidades que desarrollan actividades permanentes se encuentran comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada. En consecuencia su incorporación al servicio vía contratación se efectúa en el marco de la Ley de Productividad y competitividad laboral”*⁹. Así también la Segunda Sala de

⁸ Informe expedido por el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Autoridad Nacional del Servicio Civil del 04/05/2011

⁹ Informe N° 603-2009-MTPE/9.110 del 27/08/2009

PODER JUDICIAL

MARIA CONGA HUARCAYA
SECRETARIA
SALA LABORAL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, en su interpretación del artículo 37 de la Ley 27972 -Ley Orgánica de Municipalidades- (Precedente vinculante) señala:

Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Dec. Sup. N° 003-97 TR, en consecuencia en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios¹⁰.

15. Que, en este sentido, habiéndose determinado que ha existido entre las partes un contrato de trabajo a tiempo indeterminado al amparo del régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728, por el periodo comprendido del 01 de junio del 2016 en adelante, el demandante no podía ser sometido al contrato de trabajo especial que regula el Decreto Legislativo N° 1057, por ser un régimen laboral de naturaleza transitoria. El tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Estado establece que, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Ello en virtud, que la irrenunciabilidad opera respecto de los derechos de los cuales el trabajador es titular, motivo por el cual al haber adquirido el derecho a un contrato de trabajo de duración indeterminada, la demandada no podría haber contratado al demandante mediante contratos administrativo de servicios, los cuales tienen vocación de permanencia limitada, conforme lo precisa el Tribunal Constitucional en el segundo y tercer párrafo del literal d. del fundamento 7 de la Sentencia recaída en el expediente N° 03818-2009-PA/TC. Por lo que resultan ineficaces los contratos administrativos de servicio suscritos por la actora con la demandada corresponde señalar que ha existido entre las partes un vínculo laboral a plazo indeterminado, así desarrollados por el A quo en la sentencia recurrida; en consecuencia corresponde que la demandada pague todos los beneficios sociales conforme a liquidación en la sentencia de primera instancia.

16. Es preciso señalar que considerándose que la pretensión del demandante fue que se declare la relación laboral de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral de la

¹⁰ Casación Laboral N° 7945-2014 Cusco (Cuarto Considerando punto cuatro- doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento.)

PODER JUDICIAL

MARIA CONGA HUARCAYA
SECRETARIA
SALA LABORAL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

actividad privada desde el 01 de junio del año 2016 en adelante; en consecuencia queda desvirtuado los fundamentos de la apelación de la demandada

De los costos procesales

17. Finalmente en cuanto al agravio de la demandada que cuestiona que el A quo haya ordenado el pago de los costos del proceso; al respecto el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 03223-2008-PA/TC.LIMA. señala: "El artículo 47 de la Constitución Política del Perú establece: El Estado está exonerado del pago de gastos judiciales ello no implica que estos comprendan, a su vez a las costas y costos del proceso, pues en el acotado artículo no se especifica cuál es el contenido de dicho concepto, por lo que debe entenderse que cuando dicha disposición se refiere a ello se hace alusión a lo que el Código Procesal Civil denomina costas, ya que en su artículo 410 indica expresamente que las costas están constituidas por los "gastos judiciales" realizados en el proceso (...).
18. Asimismo, el Pleno Jurisdiccional Distrital en Materia Constitucional, Laboral, Civil y Familia, llevada a cabo el 23 de junio del 2016, como segundo tema abordado fue -la condena de los costos procesales a las entidades del Estado según la Nueva Ley Procesal del Trabajo- y como conclusión plenaria adoptaron lo siguiente: "Los costos procesales laborales, están establecidos en la séptima disposición complementaria de la Ley N° 29497, donde señala que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos; asimismo el artículo 14° de la ley en mención, establece que la condena de costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. Coligiéndose de ellos que el Estado puede ser condenado al pago de los costos procesales".
19. Si bien el artículo 413 del Código Procesal Civil prescribe "los gobiernos locales se encuentran exentos de la condena de los costos y costas del proceso", sin embargo la Ley N° 29497 (Nueva Ley procesal del Trabajo) en su Séptima Disposición Complementaria -norma especial en el procedimiento de índole laboral- establece: "el Estado puede ser condenado al pago de costas". Esto es, si el Estado deviene en parte vencida, más aun cuando el demandante para reconocerle sus derechos laborales ha tenido que demandar, hecho que ha podido ser corregido por la propia demandada por iniciativa propia; siendo así, al haberse reconocido un derecho con carácter fundamental y que causa un perjuicio económico al demandante, teniendo como

c
p
de
Ser
nat
del
2018,
solic
correc
redact
civil e
consecue
laboral a
estas col
formulada

IV.DECISI

Por estos fu
de la Nueva
Corte Superi
Nación.

85
Adw y
mcp

vencida a la Municipalidad demandada, es razonable y tiene justificación ordenar el pago de los costos procesales, vale decir asumir los gastos generados por el demandante para el amparo de su derecho conculcado; por tanto corresponde que la demandada pague también los costos, por lo que también se desestima dicho agravio, en consecuencia esta Sala confirma la sentencia en todos sus extremos.

20. Finalmente es preciso señalar que de conformidad con el artículo 406° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente caso, establece "(...) el juez no puede alterar las resoluciones después de notificadas; sin embargo, antes que la resolución cause ejecutoria, de oficio o a pedido de parte, puede aclarar algún concepto oscuro o dudoso expresado en la parte decisoria de la resolución o que influya en ella (...)"; en el presente caso, se advierte que en la parte resolutive de la sentencia materia de apelación se precisa que en el punto N° 2 de la parte resolutive se señala: (...) Declarar desnaturalizado el vínculo de naturaleza civil e ineficaz los Contratos Administrativos de Servicios existente entre las partes, en consecuencia se reconoce la relación laboral de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 01 de junio del año 2016 en adelante (fecha de la interposición de la demanda 28 de diciembre del año 2018) (...); sin embargo se observa que erróneamente se ha consignado el periodo solicitado, por lo que resulta procedente señalar lo que debería decir de manera correcta, debiendo entenderse que el punto N° 2 de la parte resolutive queda redactada de la siguiente forma: "(...) Declarar desnaturalizado el vínculo de naturaleza civil e ineficaz los Contratos Administrativos de Servicios existente entre las partes, en consecuencia se reconoce la relación laboral de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el 01 de junio del año 2016 en adelante (...)"; por estas consideraciones, se dispone aclarar lo indicado, tanto más si la aclaración formulada no cambia el sentido de la sentencia.

IV.DECISION:

Por estos fundamentos expuestos, y de conformidad con del literal a) del artículo 4.2° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, administrando Justicia a nombre de la Nación.

PODER JUDICIAL

MARIA CÓNIGA HUARCAYA
SECRETARIA
SALA LABORAL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



RESUELVE:

CONFIRMAR la SENTENCIA N° 0059-2019 de fecha 16 de abril del año 2019, obrante de fojas 56 a 61 que resuelve:

1. Declarar **FUNDADA en parte** la demanda ubicada desde la página 29 a 36, interpuesta por [REDACTED] contra la **MUNICIPALIDAD DE [REDACTED]** sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios y otros.
2. Declarar desnaturalizado el vínculo de naturaleza civil e ineficaz los Contratos Administrativos de Servicios existente entre las partes, en consecuencia se reconoce la relación laboral de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el **01 de junio del año 2016 en adelante**.
3. Ordeno a la demandada [REDACTED] la con pagar a favor del demandante F. [REDACTED] monto de **S/ 5,540.00 soles (Cinco mil quinientos cuarenta y 00/100 soles)** por concepto de gratificaciones, conforme a los montos ante señalados facultándose a la demandada para que retenga del monto ordenado a pagar las sumas correspondientes a los descuentos legales por concepto del impuesto a la renta y aportaciones previsionales, conforme a lo indicado en la parte considerativa.
4. **ORDENO** el pago de intereses legales y costos del proceso, a liquidarse en ejecución de sentencia. Sin costas.
5. **AGREGUESE** la consulta realizada a la Planilla Mensual de Pagos (PLAME), de fojas 02.

PODER JUDICIAL

MARIA CONGA HUARCAYA
SECRETARIA
SALA LABORAL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

86
adst 4
new

En los seguidos por [REDACTED] contra la MUNICIPALIDAD DE [REDACTED] sobre DESNATURALIZACION DE CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS Y OTROS, y, los devolvieron al 2° Juzgado de Trabajo-Zona 01.
Notifíquese.-


PARRA RIVERA


LLANOS CHAVEZ


YON LI

TEVC

PODER JUDICIAL

MARIA CONGA HUARCAYA
SECRETARIA
SALA LABORAL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA I
SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO PERUANO**
Modulo Corporativo Laboral San Juan de Lurigancho
Av. San Hilarión Oeste N° 122, Lote 2 y 3, Mz B - SJL

Validez desconocida
SAN HILARIÓN
Juez SOTO ZEVALLOS MARIA STEPHANY / Servicio Digital / Poder Judicial del Perú
Fecha: 08/11/2021 17:41:00, Razón: RESOLUCION JUDICIAL
LIMA ESTE / SAN JUAN DE LURIGANCHO FIRMA DIGITAL

Validez desconocida
SAN HILARIÓN
Secretario ARCE TRAVEZAÑO RUDI YOEL / Servicio Digital / Poder Judicial del Perú
Fecha: 08/11/2021 08:47:05, Razón: RESOLUCION JUDICIAL
LIMA ESTE / SAN JUAN DE LURIGANCHO FIRMA DIGITAL

105
LIMA
C/O

EXPEDIENTE : 05690-2018-0-3207-JR-LA-02
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
JUEZ : SOTO ZEVALLOS MARIA STEPHANY
ESPECIALISTA : ARCE TRAVEZAÑO RUDI YOEL
DEMANDADO : [REDACTED]
DEMANDANTE : [REDACTED]

REOLUCION NUMERO SIETE
San Juan de Lurigancho, 04 de noviembre de 2021.

DADO CUENTA de forma remota:

Al oficio con ingreso N° 32306-2021 de fecha 04 de octubre de 2021, remitido por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante el cual se derivan los autos principales con la resolución de fecha 09 de marzo de 2020, que resolvió declarar **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la [REDACTED] Y, habiéndose emitido la **Sentencia de Vista** de fecha 18 de junio de 2019 por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, que **CONFIRMÓ** la sentencia de fecha 16 de abril de 2019, que declaro **FUNDADA EN PARTE**; se dispone:

1. **ACUMÚLESE** el cuaderno de ejecución a los autos principales, debiéndose proceder al refoleado respectivo.
2. **REQUIERASE** a la parte ejecutada [REDACTED], por intermedio de su Procurador Público Municipal, para que cumpla **EN EL PLAZO DE CINCO DIAS con RECONOCER** la relación laboral de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el **01 de junio del año 2016 en adelante, con el demandante** [REDACTED] Bajo apercibimiento de remitirse copias al Ministerio Público en caso de

incumplimiento, para que se inicie investigación por presunta desobediencia al mando judicial, omisión de funciones y otros a lo que hubiera lugar.

3. REQUIÉRASE al TITULAR DE LA ENTIDAD, al GERENTE MUNICIPAL y al SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS de la

[REDACTED], por intermedio de su procurador publico municipal, para que cumpla **EN EL PLAZO DE CINCO DIAS con RECONOCER** la relación laboral de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el **01 de junio del año 2016 en adelante, con el demandante**, con el demandante [REDACTED] Bajo apercibimiento de remitirse copias al Ministerio Público en caso de incumplimiento, para que se inicie investigación por presunta desobediencia al mando judicial, omisión de funciones y otros a lo que hubiera lugar

4. REQUERIR a la parte ejecutada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN

[REDACTED], debidamente representada por el Procurador Público Municipal, para que **CUMPLA CON PAGAR** a favor del ejecutante [REDACTED] la suma de **S/ 5,540.00 soles, más los intereses legales, financieros y costos del proceso**, con la deducción del impuesto a la renta y aporte previsional que corresponda. Para tal efecto deberá cumplir y seguir taxativamente el procedimiento establecido en el artículo 46° del TUO de la Ley N°27584, así como lo dispuesto en la Ley N° 30137 y su reglamento; bajo apercibimiento de iniciarse ejecución forzada a pedido de la ejecutante, conforme lo establece el artículo 46 del TUO de la Ley N° 27584.

AVOCÁNDOSE al conocimiento de la presente causa la Señora Juez que suscribe en mérito de la Resolución Administrativa N° 002-2021-P-CSJLE/PJ. **INTERVIENE** el especialista legal que suscribe. **NOTIFIQUESE.-**