



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE  
ADMINISTRATIVO N° 05730-2018**



**PRESENTADO POR  
GARI JORDAN GONZÁLES FUNES**

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

**LIMA – PERÚ  
2022**

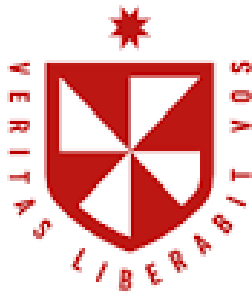


**CC BY-NC-SA**

**Reconocimiento – No comercial – Compartir igual**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

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



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad  
de Derecho

## **Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado**

**Informe Jurídico sobre Expediente N° 05730-2018**

**Materia** : Desnaturalización de Contrato

**Entidad** : Corte Superior de Justicia de Lima

**Bachiller** : Gari Jordan Gonzáles Funes

**Código** : 2013124902

**LIMA – PERÚ**

**2022**

En el presente trabajo de suficiencia profesional se efectuó el análisis del expediente que contiene la demanda del señor J.V.M. (en adelante el demandante) sobre desnaturalización de contratos laborales derivados de los convenios colectivos suscritos entre la M.D.M. (en adelante la demandada)

Los problemas jurídicos de este trabajo de suficiencia profesional versan sobre la validez de los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios y la determinación de la categoría ocupacional del actor.

Dichos problemas jurídicos fueron advertidos en la presente investigación, debiendo en el caso concreto realizar un análisis sobre los medios probatorios que las partes ofrecen para ser admitidos, actuadas y valorados.

Este trabajo de suficiencia profesional tiene si bien sentencias bajo un mismo criterio indirecto; sin embargo, existen disparidad de criterios en la sentencia de segunda instancia respecto de la sentencia de la emitida por el a quo.

**Palabras clave:** fraude laboral, derecho laboral público y desnaturalización del contrato,

NOMBRE DEL TRABAJO

**GONZALES FUNES.docx**

RECUENTO DE PALABRAS

**7175 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**39166 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**30 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**671.3KB**

FECHA DE ENTREGA

**Mar 2, 2023 9:36 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

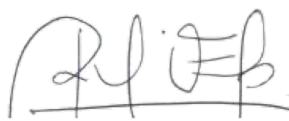
**Mar 2, 2023 9:39 AM GMT-5****● 30% de similitud general**

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

- 27% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 22% Base de datos de trabajos entregados
- 7% 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*

## INDICE

<b>I. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO.....</b>	<b>4</b>
1. Síntesis de la Demanda.....	4
2. Síntesis de la contestación de la demanda.....	6
3. Síntesis de la audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento .....	7
4. Sentencia emitida por el Séptimo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa .....	9
5. Sentencia emitida por la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.....	¡Error! Marcador no definido.
6. Resolución emitida por la Segunda Sala Laboral de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República .....	11
<b>II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE.....</b>	<b>12</b>
1. Sobre el Fraude laboral y desnaturalización de contratos .....	12
2. Sobre la Determinación de la categoría del Trabajador .....	16
3. Aplicación del Precedente Huatuco.....	¡Error! Marcador no definido.
<b>III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS Y LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.....</b>	<b>21</b>
A. Posición fundamentada sobre los problemas jurídicos identificados.....	21
1. Sobre el Convenio Colectivo como fuente de derecho.....	22
2. Sobre negociación colectiva en el sector público ¡Error! Marcador no definido.	
3. ¿Aplicación del principio protector o interpretación sistemática del convenio colectivo? .....	¡Error! Marcador no definido.
B. Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas .....	25
<b>IV. CONCLUSIONES.....</b>	<b>27</b>
<b>V. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>29</b>
<b>VI. ANEXOS .....</b>	<b>30</b>

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

### 1. Síntesis de la Demanda

Mediante escrito del 18 de marzo de 2013, J.V.M., (en adelante el demandante) interpuso demanda de Desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios CAS, su incorporación a la planilla de pagos de remuneraciones de obreros y pago de beneficios económicos contra la Municipalidad distrital de Miraflores, más intereses legales, costas y costos del proceso.

### Fundamentos de hecho

El actor señala que ingreso a laborar para la demandada desde el 01 de enero del 2017 bajo locación de servicios, modalidad en la que prestó servicios hasta el 31 de marzo del 2017 para ser contratado bajo el régimen CAS desde el 01 de abril del 2017 hasta la fecha.

Precisa que dicho régimen laboral no es aplicable a los trabajadores obreros municipales por lo que debe ser considerado trabajador a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada.

Para fundamentar su condición de obrero el actor señala que su labor de auxiliar de mantenimiento involucra, entre otras actividades, apoyo en la reparación y mantenimiento de equipos electrónicos e instalaciones, reparaciones en infraestructuras internas y externas, pintado total, reparaciones de tabiquería drywall, divisiones de oficinas, entre otros.

Señala que fue contratado bajo la modalidad de locación de servicios con el único fin ilícito del empleador de ocultar una relación de trabajo operando el principio de primacía de la realidad pues siempre presto sus servicios bajo subordinación. Asimismo, estando a la desnaturalización de dichos contratos, los contratos CAS devendrían en nulos sumado a ello, los obreros municipales solo pueden ser contratados bajo el régimen de la actividad

privada por lo que también se habría contado con sus servicios sin observar modalidad legalmente establecida.

Sobre el pago de beneficios sociales el actor señala que se le debe reconocer la suma de S/ 13,333.33 por gratificaciones no percibidas, la suma de S/ 19642.86 por compensación por tiempo de servicios, la suma de S/ 1,190.00 por asignación familiar, la suma de S/ 6,666.67 por vacaciones, indemnización vacacional por la suma de S/ 6,666.67 y escolaridad por S/ 800.00, haciendo un total de S/ 48,299.52

### **Fundamentos de derecho**

- Constitución Política del Perú
- Decreto Supremo n° 003-97-TR
- Ley n° 27735
- Decreto Legislativo n° 713
- Decreto Legislativo n° 650

### **Medios probatorios**

- Recibos por Honorarios del actor
- Boletas de pago del actor
- Contratos administrativos de servicios
- Fotografías con las que acredita su labor
- Exhibición que deberá realizar la demandada de los recibos por honorarios y contratos de locación de servicios

Mediante resolución N°1 del nueve de mayo del 2018 el Séptimo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima resolvió admitir a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral; en consecuencia, se corrió traslado a los demandados para que en el plazo de ley contesten la demanda, señalando la fecha de la audiencia de conciliación.



## 2. Síntesis de la contestación de la demanda

Mediante escrito del 13 de noviembre del 2018 la demandada propone excepción de incompetencia pues señala que los contratos de locación de servicios deben ventilarse en juzgados especializados en contenciosos administrativos laborales.

Asimismo, contesta la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos en base a los hechos que detallan a continuación:

### Fundamentos de hecho

Señalaron que el demandante no ha fundamentado detalladamente en que se sustenta la desnaturalización de los contratos de locación de servicios ni como se presentan los elementos de laboralidad como por ejemplo el nombre de su jefe inmediato o quien le proporcionaba las ordenes directas a efectos de acreditar la subordinación.

Respecto a la validez de los contratos administrativos de servicios señala que este régimen laboral es transversal a la administración pública, encontrándose incluidos los trabajadores de los gobiernos locales siendo aplicable también a los obreros municipales conforme al artículo 2° del D.L. n° 1057.

Asimismo, sobre la categoría ocupacional del actor, la demandada precisa que este no fue contratado ni realizó actividades propias a las de un obrero municipal, situación en la que, en supuesto negado de acreditarse la desnaturalización de sus contratos, le correspondería el régimen laboral de la actividad privada conforme a la Ley orgánica de municipalidades. El trabajador cumplió siempre labores de empleado como planificar, coordinar y controlar actividades del servicio de mantenimiento. Es decir su actividad es preponderantemente intelectual y por tener el grado de jerarquía profesional, realizando trabajos de servicios para lo cual requieren de preparación por lo que la categoría ocupacional del actor es la de un empleado.

### **Fundamentos de Derecho**

- Ley Orgánica de Municipalidades
- Decreto Legislativo N° 728
- Decreto Legislativo N° 1057

### **Medios probatorios**

- Informe N° 1079-2018-SGRH-GAF/MM
- Informe N° 967-2018-SGRH-GAF/MM
- Informe N° 962-2018-SGRH-GAF/MM
- Hoja de liquidación
- Ficha de datos
- Requerimiento puesto de Encargado de Mantenimiento Interno y Servicios Auxiliares
- Curriculum Vitae del actor y título profesional y certificados por su preparación en temas de gestión.

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

### **Audiencia de Conciliación**

El 06 de noviembre del 2018, se llevó a cabo la audiencia de conciliación en la cual el juez invitó a las partes a conciliar, verificándose que el apoderado de la parte demandada tiene poder especial suficiente para conciliar, por tanto, se dispone suspender la grabación de audio y video. Posteriormente dado que no se arribó a ninguna conciliación, el Juez dispuso que se reinicie la grabación de audio y video para continuar con la audiencia.

### **Pretensiones materia de juicio**

Las pretensiones fueron las siguientes:

#### **Pretensión Principal**

- Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios desde el 01 de enero del 2017 hasta el 31 de marzo del 2017

- Se declare la invalidez del contrato administrativo de servicios CAS
- Se ordene su incorporación a la planilla de obreros municipales
- Se ordene el pago de los beneficios sociales y Escolaridad

**Pretensión accesoria**

- Pago de intereses legales, costas y costo del proceso

Se resuelve tener por contestada la demanda, por ofrecidos los medios probatorios fijándose fecha y hora para la realización de la audiencia de juzgamiento.

**Acta de audiencia de juzgamiento**

El 19 de marzo del 2019, se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento en la que se realizó la acreditación de las partes junto a sus abogados, acto seguido realizaron los siguientes actos procesales:

**Confrontación de Posiciones:**

Se dispuso que el demandante señale sus pretensiones de forma breve y clara, así como se concedió el uso de la palabra a la parte demandada a efectos que exponga sus fundamentos de su contestación.

**Determinación de hecho no controvertidos**

La contratación CAS del actor

La fecha de ingreso del actor

La prestación de servicios se realizó para la subgerencia de logística

**Determinación de los hechos controvertidos**

Considerando los aspectos procesales y los de fondo se señalan los siguientes:

- Se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios desde el 01 de enero del 2017 hasta el 31 de marzo del 2017
- Se declare la invalidez del contrato administrativo de servicios CAS

- Se ordene su incorporación a la planilla de obreros municipales  
Se ordene el pago de los beneficios sociales y Escolaridad

### **Admisión de medios probatorios:**

Luego que se señalen qué hechos requieren o no actuación probatoria, se dispuso qué pruebas se admiten todos los medios probatorios ofrecidos por las partes,

### **Cuestiones probatorias.**

Las partes no proponen cuestiones probatorias.

### **Actuación de los medios probatorios admitidos**

El Señor Juez en este acto, requirió a los abogados de ambas partes, para que precisen u oralicen qué hechos o que pretensiones acreditan los medios probatorios que le fueron admitidos y al mismo tiempo puedan formular sus alegatos finales. Los abogados concurrentes expresaron concretamente lo solicitado por el Juez. (Exposiciones que quedaron registrados en el audio y video). Es así que atendiendo a la particularidad del caso se dispuso diferir la emisión de sentencia

## **4. Sentencia emitida por el Séptimo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima**

Mediante Resolución N° 2 del 16 de marzo del 2018, Séptimo Juzgado de Trabajo de Lima resolvió declarar fundada en parte la demanda, fundado su decisión en lo siguiente:

Sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, el juez advierte que lo único que ha presentado para acreditar el presunto vínculo laboral con la demandada en relación a dicho periodo, son copias simples de 3 recibos por honorarios, emitidos: los meses enero, febrero y marzo del 2017, en los que se consigna que el pago allí indicado corresponde a "servicios profesionales como encargado de la supervisión y control de actividades relacionadas con el mantenimiento interno y servicios auxiliares de bienes muebles e inmuebles de propiedad de la Municipalidad distrital de

Miraflores". Dichos documentos por sí solos no permiten acreditar que en el periodo comprendido entre los meses de enero a marzo haya existido una relación permanente e ininterrumpida entre las partes; además, no se ha acompañado otros medios de prueba que demuestren que la emplazada le haya impuesto al demandante un horario de trabajo fijo para la prestación de los servicios; tampoco obra en autos medio probatorio alguno que ponga en evidencia que sobre los servicios que se consignan en los recibos por honorarios de enero a marzo del 2017, la demandada haya ejercido su derecho a controlar el trabajo y el poder de dirigirla, es decir, que no existen indicios ni pruebas que demuestren que en los hechos la demandada se haya comportado como un empleador, ejerciendo subordinación, que es elemento característico del contrato de trabajo; por lo que debe declararse INFUNDADO el extremo de la demanda que solicita desnaturalización de contratos de locación de servicios.

Sobre los contratos administrativos de servicios precisa que la suscripción de dichos contratos de acuerdo al Régimen del Decreto Legislativo N° 1057, contraviene a lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, ya que esta norma especial establece que el Régimen laboral de los obreros es el régimen laboral de la actividad privada. La Ley Orgánica de Municipalidades detenta un carácter de Ley Orgánica, primando, por ende, por sobre cualquier otra ley; por lo que se concluye que existió entre el demandante y la demandada una relación laboral dentro del régimen de la actividad privada desde el 01 de abril del 2017 hasta el 28 de febrero de 2018, tal como se precisó en audiencia de juzgamiento que se produjo el cese del demandante.

En mérito a lo anterior, ordena a la demandada reconocer una relación a plazo indeterminado bajo los alcances del D.L. N° 728 como obrero municipal al actor ordenando el pago de 14,971.12 soles por concepto de beneficios sociales.

### **5. Sentencia de Vista emitida por la Séptima Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima**

Mediante Sentencia de Vista del 06 de setiembre del 2019, Séptima Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, resolvió revocar la sentencia venida en grado y declararla infundada por las siguientes razones:

Estando a los medios probatorios citados, como el Informe N° 1079-2018-SGRH-GAF/MM, las órdenes de servicios y de lo señalado por el propio actor en la Audiencia de Vista, este Colegiado, advierte respecto de las funciones efectuadas por el actor, la existencia de un predominio de la actividad intelectual respecto de la actividad manual, puesto que, al desarrollar actividades de planificación, coordinación, control de mantenimiento sobre el personal a su cargo, suministrar materiales al personal, supervisar y controlar al personal a su cargo, inspeccionando y evaluando, el progreso la cantidad, la calidad de los trabajos ejecutados y elaborar un informe técnico, implican actividades administrativas desarrolladas como parte de la finalidad de la Sub Gerencia de Logística y Control Patrimonial, es decir intelectuales; por lo que se concluye que el actor tiene la condición de empleado; por lo expuesto, no le corresponde el régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N° 728; debiendo estimarse los agravios de la demandada, y revocarse la sentencia venida en grado y reformándola declarar infundada la demanda; dejándose a salvo el derecho del demandante, para hacerlo valer si lo estima pertinente, ante las instancias y vía correspondiente.

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

### 1. Sobre el Fraude laboral y desnaturalización de contratos.

#### Identificación y análisis

El demandante pretende la desnaturalización de sus contratos de locación de servicios y contratos bajo el régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios, para ser reconocido como obrero municipal y contratado bajo los alcances del D.L. N° 728.

Como actividad inherente a la condición humana, el trabajo nos permite transformar nuestro entorno, la realidad, para reproducir nuestra existencia y a la vez desarrollar nuevas capacidades. Nuestro ordenamiento jurídico regula múltiples formas de prestación de servicios dedicándole el título IX del Libro Fuentes de las Obligaciones del Código Civil. Así el artículo 1755° señala que “por la prestación de servicios se conviene que éstos o su resultado sean proporcionados por el prestador al comitente”.

Asimismo, en el código civil peruano, en el artículo 1756° señala “las modalidades de prestación de servicios nominados, la cuales son: La locación de servicios, el contrato de obra, el mandato, el depósito y el secuestro”. Además, en el artículo 1757° del código civil se precisa que son también “modalidades de la prestación de servicios, y les son aplicables las disposiciones contenidas en este capítulo, los contratos innominados de “doy para que hagas” y “hago para que des””.

A diferencia de las otras modalidades, la locación de servicios tiene por objeto toda clase de servicios materiales e intelectuales. 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”.

En la modalidad señalada en el artículo 1764° del código civil, previamente señalada, se verifica que el locador debe prestar sus servicios de forma personal, pero también puede tener colaboración de otras personas que estén supervisadas por el locador siempre y cuando esto se encuentre permitido en el contrato y sea compatible con la naturaleza de la prestación del servicio

Es decir, el prestador de servicios bajo locación de servicios no recibe órdenes, supervisión o está sujeto a la disciplina de quien lo contrata. Por el contrario, es el responsable de organizar y dirigir sus propias actividades, siendo además responsable directo su resultado.

Valdés Alonso sobre los trabajadores por cuenta propia señala lo siguiente:

“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).

Nuestra legislación también regula el trabajo por cuenta ajena al que le denomina servicios de naturaleza laboral misma que, en síntesis, no es otro que el trabajo asalariado. Así, el artículo 4° del D.S. N° 003-97 TR 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”.

Las máximas de las experiencias y las costumbres nos informan que los empleadores (por error o por economía) suelen contratar a los trabajadores subordinados bajo la apariencia de los contratos de locación de servicios. En ese caso, conforme a lo establecido en la sentencia emitida en el expediente N° 1944-2001-AA-TC debe aplicarse el principio de primacía de la realidad que establece 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.

Así en el fundamento 7 de la sentencia recaída en el Expediente 00018-2016-AA-TC el Pleno del Tribunal Constitucional estableció lo siguiente:

“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 emplazada; 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”.

Se presenta como Fraude Laboral cuando tenemos el escenario donde el empleador “disfraza” o desea brindar una apariencia distinta del objeto y/o naturaleza del puesto de trabajo que realiza un trabajador con el fin de restarle beneficios y dejarlo a su merced.

En la sentencia del expediente n° 1874-2002-AA/TC, el Tribunal constitucional señala 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.

A pesar que la regla general del sistema jurídico cuando se trata de una prestación de servicios bajo subordinación es la contratación a plazo indeterminado, en la práctica, los empleadores han asumido la tendencia general a utilizar modalidades temporales y menos costosas. El Estado no ha sido la excepción. Los despidos incausados se extendieron en los años noventa, desarticulando el régimen laboral del sector público establecido en el D.L. n° 276. Al mismo tiempo, en algunas entidades públicas se establecía como régimen laboral general el de la actividad privada, pero en otros se optó por la denominada contratación por servicios no personales que no era otra cosa que la contratación por locación de servicios en el Estado. A pesar de la modalidad, los trabajadores seguían subordinados a la entidad pública, cumpliendo horarios, siendo supervisados por jefes inmediatos, ocupando cargos estructurales e incluso en algunos casos siendo sancionados, por ello podemos concluir que a través de esta contratación se simuló una relación civil, encubriéndose un vínculo laboral real.

El 28 de junio del 2008, es publicado en el diario "El Peruano" el Decreto Legislativo N° 1057 Régimen CAS que tenía por objetivo formalizar la contratación de los locadores de servicios a través de una modalidad administrativa, no laboral. Este régimen sustituye entonces la simulación de los servicios no personales, con un régimen que no mejoraba su situación precaria. Mediante Ley N° 29849, se extingue la naturaleza administrativa original del régimen CAS atribuyéndosele naturaleza laboral.

Por esa razón en el presente caso corresponde, respecto del vínculo laboral, hacer aplicación de la presunción de laboralidad establecida en el artículo 4° del D.S. N° 003-97-TR y del principio de primacía de la realidad, implícito en el sistema jurídico y reconocido en el ámbito laboral conforme a la sentencia recaída en el expediente N° 1944-2002-AA/TC estableciendo que 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.

## 2. Sobre la Determinación de la categoría del Trabajador

### Identificación y análisis

Para producir las mercancías que los consumidores necesitan, el empleador debe planificar y organizar los diferentes factores productivos: Debe comprar los insumos, administrar los procesos productivos y organizar a la fuerza de trabajo. En este último caso, el empleador debe realizar una división funcional que le permita elegir los perfiles y capacidades requeridas para poner en marcha el proceso productivo. Para eso el empleador requiere, previo a la contratación establecer la estructura funcional ocupacional de su empresa.

Según el informe brindado por el INEI (INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA) en su último reporte titulado "Perú: Evolución de los Indicadores de empleo e ingreso por departamento 2007-2018" señala que la categoría ocupacional es la distribución de la población

ocupada según su inserción en el mercado de trabajo, ya sea, como patrón, cuenta-propia o asalariado. En nuestro país, para la realización de la Encuesta Nacional de Hogares se hizo uso de la siguiente categorización ocupacional<sup>1</sup>:

**Empleador/ patrono:** Es aquella persona que es titular o director en la explotación de una empresa, negocio o profesión y tiene trabajadores remunerados a su cargo.

**Empleado:** Es el trabajador que se desempeña de preferencia en actividades de índole no manual, presta sus servicios a un empleador público o privado, y que percibe, generalmente, una remuneración mensual (sueldo).

**Obrero:** Se denomina así, al trabajador que desempeña actividades de carácter manual, que trabaja para un empleador público o privado, y que percibe, generalmente, una remuneración semanal (salario).

**Trabajador independiente:** Es aquella persona que trabaja en forma individual o asociada, explotando una empresa, negocio o profesión, y que no tiene trabajadores remunerados a su cargo.

**Trabajador del hogar:** Es la persona que presta servicios en una vivienda particular y recibe una remuneración mensual por sus servicios, y generalmente recibe alimentos.

En caso concreto, la discusión de fondo del expediente toma como uno de sus extremos grises la determinación del carácter del puesto laboral del trabajador. Si bien es cierto sostenemos que los contratos de locación de servicios y CAS se encuentran desnaturalizados, el reconocimiento de una plaza vacante y permanente en una entidad estatal depende del régimen laboral general y de las normas especiales aplicables en cada situación.

---

<sup>1</sup> INEI (Agosto,2019). Perú: Evolución de los Indicadores de empleo e ingreso por departamento 2007-2018.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf)

El artículo 40° de la Constitución Política del Perú señala lo siguiente:

La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente. No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta.

La ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 regula desde julio del 2013 las relaciones laborales en el sector público. En la primera disposición complementaria final, se establece lo siguiente:

Trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en la presente Ley No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, así como los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República ni los servidores sujetos a carreras especiales. **Tampoco se encuentran comprendidos los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales.**

Asimismo, la segunda disposición complementaria final contenida en el reglamento de la ley, D.S. N° 040-2014-PCM, establece lo siguiente para el caso de los servidores civiles:

b) En el caso de los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, la Contraloría General de la República, los servidores sujetos a carreras especiales y los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales, no les es aplicable las disposiciones contenidas en el Libro II del presente Reglamento; sin embargo, se encuentran sujetas al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, conforme lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1023.

A efectos de acotar la cuestión controvertida, debemos precisar que el artículo 8° de la Ley Orgánica de Municipalidades establece que “la administración municipal está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad. Corresponde a cada municipalidad organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto”.

Es decir, a la distinción general entre Funcionarios Públicos y Servidores Públicos, se incorpora la clasificación ocupacional de empleados y obreros. Así, el mismo cuerpo normativo, establece una clara distinción en cuanto régimen laboral aplicable a cada una de estas categorías ocupacionales estableciendo lo siguiente:

Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. 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.

Al respecto, RENDON VASQUEZ señala lo siguiente:

Desde el punto de vista técnico, la complejidad cada vez mayor del funcionamiento de los instrumentos de producción hace necesario contar con trabajadores formados profesionalmente en periodos más prolongados. El trabajo de los obreros se ha tornado, por ello, cada vez más intelectual; en las cadenas de producción automatizadas el trabajo apenas llega a ser físico. Contrariamente, no podría decirse que el trabajo de todos los empleados es perfectamente intelectual, o por lo menos más intelectual que el de los obreros de la industria actual. Muchas actividades de los trabajadores de oficina tienen un mayor ingrediente físico que intelectual. 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)

En un sentido similar, NEVES MUJICA señala lo siguiente:

El Derecho del Trabajo -el derecho en general- se ocupa, pues, del trabajo humano. Este ha sido tradicionalmente dividido en manual e intelectual, según utilice preponderantemente materias o símbolos. En un inicio la distinción se pretendió radical y conllevó condiciones diferentes para unos y otros trabajadores. Ello sucedía cuando el trabajo intelectual era desarrollado por los hombres libres y el manual por los esclavos o los siervos. Pero, posteriormente, la separación entre un tipo y otro de trabajo empezó a relativizarse, por cuanto todo esfuerzo humano tiene en proporciones diversas componentes manuales e intelectuales; y las regulaciones de ambos fueron unificándose y uniformándose (NEVES MUJICA 1997).

A efectos de determinar la categoría ocupacional que le corresponde al actor en relación a la prestación de servicios que brindo y a la unidad operativa en la que fue designado, debemos hacer revisión del Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad de Miraflores aprobado mediante DECRETO DE ALCALDÍA N° 010-2012/MM, que precisa en su página 67

que la Subgerencia de Logística y Control Patrimonial, es la Unidad Orgánica de apoyo encargada de gestionar la provisión de bienes y servicios adecuados en calidad y costo, necesarios para el desarrollo de las actividades de los órganos de la Municipalidad y de la ejecución del registro y control de los bienes patrimoniales, a través de los procesos técnicos de adquisición, almacenaje, distribución y control, que se efectúan de acuerdo a la normatividad vigente. Está a cargo del Subgerente de Logística y Control Patrimonial quien depende funcional y jerárquicamente del Gerente de Administración Finanzas.

De otro lado, en la página 71 del precitado instrumento de gestión se precisa las funciones específicas del cargo de auxiliar administrativo para las que fue contratado el actor, concluyéndose entonces que condición no es la de obrero sino la de empleado, quedando pendiente establecer si corresponde aplicar el criterio establecido en el precedente Huatuco.

10.6.5 AUXILIAR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I (01)

- Cargo CAP: Auxiliar de Sistema Administrativo I

10.6.5.1 Funciones Específicas:

- Recibir, revisar, clasificar, registrar y distribuir la documentación de la dependencia.
- Llevar el archivo de los documentos de la dependencia.
- Informar al público sobre los servicios y trámites que se realizan.
- Recibir mensajes, confeccionar diagramas e inventarios sencillos.
- Manejar equipos de oficina (fotocopiadora, escáner y otros).
- Apoyar en el desarrollo de las reuniones de trabajo.
- Otras funciones del cargo que le encargue el Subgerente de Logística y Control Patrimonial.

10.6.5.2 Depende del:


- Subgerente de Logística y Control Patrimonial

10.6.5.3 Ejerce autoridad sobre:

- No ejerce autoridad sobre el personal.

10.6.5.4 Requisitos Mínimos:

- ✓ Secundaria completa.
- ✓ Estudios técnicos de administración y ofimática.
- ✓ Alguna experiencia según su campo de acción.


### III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS Y LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.

#### A. Posición fundamentada sobre los problemas jurídicos identificados



## 1. Sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo.

Como hemos podido advertir, en caso se observa un caso de fraude laboral toda vez que el trabajador ha sido contratado en modalidades laborales que no son adecuadas a la real prestación de servicios realizada por este. Así resulta importante precisar que en estas situaciones corresponde la aplicación del principio de primacía de la realidad, principio de continuidad, y la presunción de laboralidad.

El Principio de Primacía de la Realidad ordena al juzgador o autoridad administrativa laboral deben preferir la verdad material a la verdad formal. Es decir, si bien es cierto los documentos, como los contratos, pueden acreditar las obligaciones pactadas entre las partes, se debe analizar el desarrollo de la prestación de servicios verificando la existencia del elemento subordinación y también la naturaleza permanente del puesto de trabajo del principio de continuidad.

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 es una presunción legal iuris tantum ya que por regla la relación laboral que haya entre el trabajador y el empleador será a plazo indeterminado o indefinido a menos que haya una prueba contraria a ello, esto siempre tiene que ser por escrito (un contrato a plazo fijo), la naturaleza o el objeto del puesto debe ser de naturaleza temporal y no

permanente, entre otros. De ello se desprenden las cargas o necesidades probatorias de las partes. El trabajador debe acreditar que realmente haya prestado servicio al empleador y los empleadores deberán demostrar con los requisitos específicos de la contratación modal. Fajardo 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)

Según el Capítulo VI, Normas Comunes, en su artículo 74° señala que los contratos sujetos a modalidad no podrán exceder los 5 años ya que transcurrido ese tiempo estaría desnaturalizándose el contrato y se alcanzaría la protección contra el despido laboral por lo que el trabajador no podría ser despedido sino por causas establecidas en la norma vigente, las cuales están señaladas en el artículo 59° y 60° del decreto legislativo 728°, que son las relacionadas a la capacidad del trabajador y de acuerdo a la conducta del trabajador. Asimismo, Plá Rodríguez señala que “el principio de continuidad se manifiesta en la preferencia de los contratos de duración indefinida(…)” por lo que nuestro ordenamiento jurídico siguiendo ese principio busca que esa sea la regla general y que los contratos a modalidad sean la excepción.

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 el presente caso consideramos que los contratos de trabajo se desnaturalizaron por no verificarse la causa de la vinculación en dicha modalidad toda vez que las funciones atribuidas al actor son propias de la actividad permanente de la demandada y además se encontraba sujeto a rendición de informes a un jefe inmediato

## 2. Determinación de la categoría ocupacional del actor

Si bien es cierto en el sector privado este no suele ser un problema, en el sector público las distinciones funcionales suelen exigirse a efectos de determinar las jerarquías, responsabilidades y derechos de los servidores públicos. Como hemos podido señalar que si bien es cierto la Ley orgánica de municipalidades establece una diferencia notoriamente marcada entre obreros y empleados esta no es definida como tal.

Así, una definición más precisa es la que emplea SUNAT para distinguir a unos de otros al momento de registrarlos como contribuyentes. Señala que “En EMPLEADO, se registra 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”<sup>2</sup>.

Creemos que la determinación de un trabajador como obrero o empleado no debería causar diferencias entre ambos, pero también tenemos claro que la ley pueda establecer ciertas diferencias y que solo ellas deben tenerse en

---

<sup>2</sup> <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.>

cuenta; asimismo, cabe resaltar que en caso de duda entre aquellas diferencias que la ley resalte, se debe resolver tomando en cuenta el sentido más favorable para el trabajador

Tomado en cuenta lo señalado anteriormente, los obreros, según la ley orgánica de municipalidades, ley 27972, en su artículo 37° señala que el régimen aplicable a los obreros es el de la actividad privada. Mientras que los trabajadores con la categoría de empleados que realicen funciones dentro de la carrera administrativa le son aplicables las normas de la Ley SERVIR.

En el sector público para determinar la categoría ocupacional deber subsumir las actividades realizadas por el actor en las determinadas en el Manual de Organización y Funciones de la entidad pública. Habiendo hecho ese análisis precedentemente somos de la opinión que, si bien es cierto, el actor ha sufrido la desnaturalización de sus contratos no es posible aplicar al vincula laboral el régimen de la actividad privada, pues en su condición de empleado tendría que aplicarse régimen ordinario de la Municipalidad, esto es el D.L. N° 276 dado que aun no se han creado plazas bajo el régimen de la Ley SERVIR.

## **B. Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas**

### **B.1. Respecto de la sentencia de primera instancia**

En nuestra opinión la interpretación realizada por el a quo se sustenta en normas sustanciales que fundan y limitan el sistema procesal peruano en general así, consideramos que el juez de primera instancia ha ejercido las facultades señaladas en el título preliminar del Código Procesal Civil siguientes:

Artículo III.- El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz

social en justicia. En caso de vacío o defecto en las disposiciones de este Código, se deberá recurrir a los principios generales del derecho procesal y a la doctrina y jurisprudencia correspondientes, en atención a las circunstancias del caso.

Artículo VII.- El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes.

Asimismo, respecto de la valoración de la prueba consideramos hizo efectiva la aplicación del artículo 197° del Código Procesal Civil que señala lo siguiente:

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.

Sin embargo, consideramos que el juez respecto de los contratos de locación de servicios debió aplicar la presunción de laboralidad relacionando los servicios brindados por el trabajador con las funciones establecidas en el Manual de Organización y funciones de la municipalidad por lo que consideramos si se produjo la desnaturalización del contrato en el presente caso.

De otro lado, consideramos que esta judicatura no ha interpretado adecuadamente el ámbito de aplicación del D.L. 1057 por cuanto el régimen CAS es un régimen de aplicación transversal en la administración pública. Este ese sentido la contratación de los obreros municipales no es exclusiva del régimen de la actividad privada sino la modalidad en la que los obreros son contratados para brindar servicios permanentes y no temporales como en el CAS.

Por último, no coincidimos con el análisis sesgado y erróneo de la condición de obrero del actor, pues fácilmente se desprende de los instrumentos de gestión pública que cumple las funciones de un empleado.

### **B.2. Respeto de la sentencia de Segunda instancia**

En cuanto a la sentencia de segunda instancia, emitido por la Séptima Sala Laboral de la Corte Superior de Lima, esta revoca la sentencia de primera instancia y reformándola, la declaran infundada por considerar que la condición del trabajador es la de un empleado.

Posición con la que, como se ha expresado precedentemente coincidimos por ajustarse a derecho y a la realidad de la prestación de servicios del trabajador quien deberá reclamar cualquier pretensión en la vía del proceso contencioso administrativo.

## **IV. CONCLUSIONES**

- Por esa razón en el presente caso corresponde, respecto del vínculo laboral, hacer aplicación de la presunción de laboralidad establecida en el artículo 4° del D.S. N° 003-97-TR y del principio de primacía de la realidad, implícito en el sistema jurídico y reconocido en el ámbito laboral conforme a la sentencia recaída en el expediente N° 1944-2002-AA/TC estableciendo que 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.
- En ese sentido, concluimos que los contratos de trabajo tanto de locación de servicios como en la modalidad del D.L. N° 1057 se han desnaturalizado.

- Por ajustarse a derecho y a la realidad de la prestación de servicios del trabajador quien deberá reclamar cualquier pretensión en la vía del proceso contencioso administrativo.
- La calificación de un trabajador como obrero o empleado no debería ser razón para restarle derechos a uno u otro. Pero también tenemos claro que las diferencias que pueda señalar la norma ayudara a que el trabajador sepa que beneficios le corresponden al trabajador y que en caso de duda esta debe resolverse favoreciendo al trabajador
- En el sector público para determinar la categoría ocupacional deber subsumir las actividades realizadas por el actor en las determinadas en el Manual de Organización y Funciones de la entidad pública. Habiendo hecho ese análisis precedentemente somos de la opinión que, si bien es cierto, el actor ha sufrido la desnaturalización de sus contratos no es posible aplicar al vincula laboral el régimen de la actividad privada, pues en su condición de empleado tendría que aplicarse régimen ordinado de la Municipalidad, esto es el D.L. N° 276 dado que aún no se han creado plazas bajo el régimen de la Ley SERVIR.

## V. BIBLIOGRAFÍA

- De la Cueva, Mario, (1943) Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, México DF, 1943. Pág. 334
- Plá Rodríguez, Américo (1978). Los Principios del Derecho del Trabajo. Montevideo, Uruguay.
- NEVES MUJICA, J. (1997). Introducción al Derecho Laboral. Lima: PUCP.
- RENDÓN VÁSQUEZ, J. (1995). Derecho del Trabajo Individual - Relaciones individuales en la actividad privada, . Lima: Edial.
- 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:

- Constitución Política del Perú 1993
- Código Civil
- Código Procesal Civil
- Ley procesal laboral, Ley N° 29497.



## **VI. 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

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE  
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE  
EXPEDIENTE N° 05730-2018-0-1801-JR-LA-07**

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE ARNALDO MARQUEZ,  
Vocal: GOMEZ CARBAJAL Alicia  
Margarita FAU 20159981216 soft  
Fecha: 13/11/2019 13:02:50 Razón:  
RESOLUCION JUDICIAL, D. Judicial:  
LIMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

**EXPEDIENTE ELECTRONICO**

**ÑORES:**

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE ARNALDO MARQUEZ,  
Vocal: CHAVEZ PAUCAR Juan  
Carlos FAU 20159981216 soft  
Fecha: 13/11/2019 15:31:26 Razón:  
RESOLUCION JUDICIAL, D. Judicial:  
LIMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

**GÓMEZ CARBAJAL  
ATUCO SOTO  
AVEZ PAUCAR**

**SOLUCION NÚMERO: 05**

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE ARNALDO MARQUEZ,  
Vocal: HUATUCO SOTO ROLANDO  
JOSE / Servicio Digital - Poder  
Judicial del Perú  
Fecha: 13/11/2019 15:37:02 Razón:  
RESOLUCION JUDICIAL, D. Judicial:  
LIMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

**del día once de noviembre  
del año dos mil diecinueve.-**

**VISTOS:** En Audiencia Única Pública del 06 de

noviembre de 2019, e interviniendo como ponente la señora Juez Superior  
Gómez Carbajal;

**ASUNTO:**

Es materia de apelación en esta instancia la **SENTENCIA N° 258-2019** contenida en la **Resolución N° 02**, de fecha 29 de marzo de 2019, obrante de fojas 173 a 184, que declara:

- **FUNDADA EN PARTE** la demanda; en consecuencia se declara ineficaces los contratos administrativos de servicios suscritos entre las partes por el periodo 01 de abril del 2017 al 28 de febrero del 2018; por ende **SE RECONOCE** la existencia entre las partes de un contrato de trabajo, a plazo indeterminado, bajo régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo 728, desde el 01 de abril del 2017 al 28 de febrero del 2018.
- **ORDENAR** que la demandada pague a favor del actor el importe de **S/.14,971.12** (CATORCE MIL NOVECIENTOS SETENTA Y UNO Y 12/100 SOLES), por conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, escolaridad, asignación familiar desde 01 de abril del 2017 al 28 de febrero del 2018, más intereses legales; sin costos ni costas.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE  
EXPEDIENTE N° 05730-2018-0-1801-JR-LA-07**

- **FACULTAR** a la demandada a realizar las deducciones pertinentes que estén establecidas expresamente en la ley y siempre que sean compatibles con los ingresos mensuales percibidos por el actor.
- **INFUNDADA LA DEMANDA**, en el extremo que solicita la desnaturalización de contratos de locación de servicios y beneficios sociales, por el periodo comprendido entre el 01 de enero del 2017 al 31 de marzo del 2017.

**AGRAVIOS:**

**La demandada** interpone recurso de apelación contra la Sentencia mediante escrito de fecha 05 de abril de 2019, obrante de fojas 186 a 196, y manifiesta como agravios:

- i)** La Juez incurre en error al declarar la invalidez de los contratos CAS y determinar que la relación del demandante se encuentra bajo el régimen de la actividad privada, vulnerando de este modo el régimen especial para el sector público, que resuelta compatible con el marco constitucional.
- ii)** El demandante no ha realizado funciones de un obrero, debido a que en la entidad edil existen trabajadores obreros y empleados y al haber suscrito el demandante los contratos administrativos de servicios - CAS, es considerado como un empleado público.
- iii)** No se ha efectuado un análisis de los medios probatorios, como las órdenes de servicios, con los cuales se acredita que el demandante laboró como Supervisor, es decir como un empleado y no como un obrero.
- iv)** Si bien no existe un número máximo de renovaciones para los contratos CAS, la demandada está en capacidad de contratar en función a las necesidades y a la disponibilidad presupuestal, por lo que no es posible desnaturalizar los contratos.
- v)** Al demandante se le ha venido abonando el pago de sus gratificaciones, tal como es de verse del Informe N° 1079-2018, el cual no fue objeto de

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 05730-2018-0-1801-JR-LA-07**

tacha, por lo que debe ser descontado los pagos ya abonados al demandante.

- vi)** No corresponde otorgar el pago de vacaciones, ni indemnización vacacional, debido a que le demandante ya gozó de este beneficio.
- vii)** Solicita se revise la liquidación por concepto de compensación por tiempo de servicios en tanto que el fallo perjudica a la demandada.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Conforme al artículo 370°, del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral, ante una apelación, la competencia del Superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor, circunscribirse únicamente a los agravios invocados por el demandante en su recurso de apelación respecto a la resolución impugnada.

**SEGUNDO:** Del escrito de demanda, obrante de fojas 02 a 14, el actor solicita la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios, se declare la invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos con la empleada hasta la actualidad, se reconozca la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada, se le registre en el libro de planillas como trabajador obrero a plazo indeterminado y se le reconozca el pago de la suma de S/. 48,299.52 soles por beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones e indemnización vacacional, asignación familiar, compensación por tiempo de servicios y bono por escolaridad); más intereses legales, financieros, costas y costos del proceso.

Señala que prestó servicios para la demandada mediante contratos de locación de servicios desde el 01 de enero del 2017 hasta el 31 de marzo del 2017 y desde el 01 de abril de 2017 en adelante bajo los contratos CAS, con el cargo de Auxiliar de Mantenimiento en la Sub Gerencia de Logística y Control

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 05730-2018-0-1801-JR-LA-07**

Patrimonial, siendo su función apoyo en la reparación y mantenimientos de equipos electrónicos e instalaciones de la Municipalidad, reparaciones e infraestructura internas y pintado total, reparaciones de tabiquería de drywall, divisiones de oficinas, mantenimiento en las estructuras metálicas de los techos, mantenimientos de paredes con acabados de pintura en las diferentes dependencias, propio de un obrero municipal, por lo que la demandada no le ha abonado el pago de sus beneficios sociales como obrero de la Municipalidad Distrital de Miraflores.

**TERCERO:** Al respecto, cabe señalar que el **artículo 37° de la Ley N° 27972** – Ley Orgánica de Municipalidades establece que: “Los funcionarios y ***empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley***” y que “***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***” (sic.)

**CUARTO:** Es de precisar que el citado artículo plantea la diferencia de trabajadores obreros y trabajadores empleados; en tal sentido, el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.mintra.gob.pe](http://www.mintra.gob.pe)), publicó un glosario de términos en el que se efectúan las siguientes definiciones:

***Empleado:*** Es el trabajador que se desempeña de preferencia en actividades de índole no manual, presta sus servicios a un empleador público o privado, y que percibe, generalmente, una remuneración mensual (sueldo).

***Obrero:*** Se denomina así, al ***trabajador que desempeña actividades de carácter manual***, que trabaja para un empleador público o privado, y que percibe, generalmente, una remuneración semanal (salario).

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 05730-2018-0-1801-JR-LA-07**

**QUINTO:** Siendo así, este Colegiado, considera que todas las labores realizadas por un trabajador, comprenden un doble aspecto: tanto manual como intelectual; por ende, aún las actividades consideradas manuales importan cierto grado de despliegue intelectual. Sobre la base de lo anterior puede afirmarse que la labor que desempeña un **obrero**, es aquella en el que predomina la actividad manual; en tanto que la labor del **empleado** será aquella en el que predomina la actividad intelectual (técnica o profesional); para lo cual deben evaluarse en conjunto todas las actividades desplegadas por el trabajador.

**SEXTO:** En el presente caso, el demandante en su demanda señala realizó labores de Auxiliar de Mantenimiento en la Sub Gerencia de Logística y Control Patrimonial, desde el 01 de enero de 2017 hasta el 31 de marzo de 2017 bajo los contratos de locación de servicios y desde el 01 de abril de 2017 en adelante bajo los contratos administrativos de servicios (CAS), labores que considera son manuales, por lo que ostenta la condición de obrero municipal, presentando para ello las boletas de pago, obrante de fojas 19 a 27 y el contrato de trabajo, obrante de fojas 28 a 31, señalando además en la Audiencia de Juzgamiento, que realizó funciones de pintado, limpieza en general de todos los locales, traslado de materiales de insumos de limpieza de los almacenes, que en los eventos se cargaban los toldos para los eventos e inauguraciones.

Que frente a lo expuesto por el actor, y si bien de la sentencia venida en grado, se advierte que el A quo estableció que el régimen aplicable al actor, era el del régimen laboral de la actividad privada, al haber desempeñado funciones como obrero municipal; también lo es que de los medios probatorios en autos, se observa lo siguiente:

- ✓ De fojas 80 a 81, obra el Informe N° 1079-2018- SGRH-GAF/MM, de fecha 31 de octubre de 2018, emitido por la Gerencia de Administración y

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 05730-2018-0-1801-JR-LA-07**

Finanzas - Sub Gerencia de Recursos Humanos, que señala que el actor: "(...) **desempeña las labores de Mantenimiento Interno y Servicios Auxiliares en la Sub Gerencia de Logística y Control Patrimonial;** efectuando labores de **planificación, coordinación y control de mantenimiento preventivo correctivo que realice el personal a su cargo,** suministrar materiales necesarios al personal para realizar las labores de mantenimiento y reparación que se realicen en los locales municipales, **supervisar y controlar al personal a su cargo,** inspeccionando y evaluando, el progreso la cantidad, la calidad de los trabajos ejecutados (...) **impartir las órdenes correspondientes para la solución de los problemas, elaborar informes periódicos de las actividades ejecutadas en el mantenimiento** (...)" (Lo resaltado y subrayado es nuestro).

- ✓ De fojas 126 a 129, obran las órdenes de servicios, correspondiente a los meses de enero a marzo de 2017, del cual se desprende los servicios brindados por el actor: "Servicio prestado como **encargado de la supervisión y control en actividades, relacionadas al mantenimiento interno y servicios auxiliares de los bienes muebles e inmuebles** de propiedad de la municipalidad (...)" (Lo resaltado y subrayado es nuestro).
- ✓ De fojas 90 a 117, obran Informes presentados por el propio actor, firmando dichos informes como Licenciado y en el que detalla las labores que realizaba durante la prestación de sus servicios entre ellos: "(...) planificar las actividades del personal a su cargo, asignando sus tareas y supervisando los trabajos de mantenimientos y limpieza, supervisar y controlar al personal a su cargo, inspeccionando y evaluando el progreso, calidad y cantidad de los trabajos ejecutados (...)"

De los actuados, se advierte y lo establecen las partes, que el actor realizó las mismas labores cuando laboró bajo los contratos de locación de servicios y contratación administrativa de servicios (CAS).

Asimismo, es de verse de la Audiencia de Vista, en el minuto 00:12:20 del audio y video, que el actor reconoce que realizaba labores como Supervisor,

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 05730-2018-0-1801-JR-LA-07**

que inspeccionaba y supervisaba las funciones y la calidad del trabajo que hacían los trabajadores en la Municipalidad, presentando además al finalizar su trabajo un informe técnico sobre el trabajo efectuado.

**SETIMO:** Estando a los medios probatorios citados, como el Informe N° 1079-2018- SGRH-GAF/MM, las órdenes de servicios y de lo señalado por el propio actor en la Audiencia de Vista, este Colegiado, advierte respecto de las funciones efectuadas por el actor, la existencia de un predominio de la actividad intelectual respecto de la actividad manual, puesto que al desarrollar actividades de planificación, coordinación, control de mantenimiento sobre el personal a su cargo, suministrar materiales al personal, supervisar y controlar al personal a su cargo, inspeccionando y evaluando, el progreso la cantidad, la calidad de los trabajos ejecutados y elaborar un informe técnico, implican actividades administrativas desarrolladas como parte de la finalidad de la Sub Gerencia de Logística y Control Patrimonial, es decir intelectuales; por lo que se concluye que el actor tiene la **condición de empleado**; por lo expuesto, no le corresponde el régimen laboral de la actividad privada Decreto Legislativo N° 728; debiendo estimarse los agravios de la demandada, y revocarse la sentencia venida en grado y reformándola declarar infundada la demanda; dejándose a salvo el derecho del demandante, para hacerlo valer si lo estima pertinente, ante las instancias y vía correspondiente.

**NOVENO:** Respecto a las costas y costos, si bien el artículo 412° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria a los procesos laborales, y lo establecido en la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, referido a que el reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es cargo de la parte vencida; sin embargo el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su parte final establece que hay exoneración si hubo motivos razonables para demandar. En el presente caso, respecto a lo reclamado, el juzgador considera que el actor ha



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**EXPEDIENTE N° 05730-2018-0-1801-JR-LA-07**

tenido motivos razonables para reclamar, por lo que se le exonera del pago de costas y costos del proceso.

Por estos fundamentos y de conformidad con el literal a), numeral 4.2) del artículo 4° de la NLPT, la Séptima Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú:

**RESUELVE:**

**REVOCAR** la **SENTENCIA N° 258-2019** contenida en la **Resolución N° 02**, de fecha 29 de marzo de 2019, obrante de fojas 173 a 184, que declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda, y **REFORMANDOLA** DECLARARON **INFUNDADA LA DEMANDA**; sin costas ni costos del proceso.

En los seguidos por [REDACTED] con la [REDACTED] sobre Desnaturalización de Contratos y Otros; y, los devolvieron a su Juzgado de Origen.-

AGC/evm



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ  
*Corte Superior de Justicia de Lima*  
*Séptima Sala Laboral Permanente - NLPT*

EXPEDIENTE: 5730 - 2018


### ACTA DE NOTIFICACION DE SENTENCIA

En Jesús María, a los 13 días del mes de Noviembre del año dos mil diecinueve, efectuado lo pregones a las partes procesales para los efectos de notificar la sentencia de vista, de conformidad con lo previsto en los artículos 13° y 33° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo, el cual se encuentra registrado en el Sistema Integrado Judicial, se deja constancia que:

**DEMANDANTE:** NO ASISTIÓ

**DEMANDADO:** NO ASISTIÓ

Lima, 13 de Noviembre del 2019.

PODER JUDICIAL  
  
.....  
LOLLY GARAY ASTETE  
SECRETARIA DE SALA  
Séptima Sala Laboral Permanente-NLPT  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

SEPTIMA SALA LABORAL PERMANENTE  
CORTE SUPERIOR DE LIMA

Sede Arnaldo Márquez- Av. Arnaldo Márquez N° 1065 – Piso 08 – Jesús María

SS. HUATUCO SOTO  
CHÁVEZ PAUCAR  
VALENCIA CARRERA

EXPEDIENTE : 05730-2018-0-1801-JR-LA-07  
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO  
RELATOR : QUINONES MONTENEGRO LUIS ARTURO  
DEMANDADO : [REDACTED]  
TRAVES DE SU PROCURADOR PUBLICO  
DEMANDANTE : [REDACTED]

Resolución Nro. 06  
Jesús María, ocho de enero  
Del dos mil veinte.-

**DANDO CUENTA** en la fecha de oficio:

1. En la presente causa, el día de la audiencia de vista de la causa se señaló la fecha y hora a fin de que las partes concurren a la Secretaria de Sala, para la entrega física de la sentencia.
2. Del acta de notificación de sentencia que corre adherido al Eje, a fojas 223, se aprecia que se dio por notificado a ambas partes el día 13 de noviembre de 2019, debido a que no asistieron.
3. Conforme con lo previsto en el artículo 383° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso Laboral, que precisa en su primer párrafo lo siguiente: “*Resuelta la apelación con efecto suspensivo, se devolverá el expediente al juez de la demanda, dentro de diez días de notificada la resolución, bajo responsabilidad del auxiliar de justicia respectivo*”, se advierte que se encuentra vencido el plazo de impugnación a que se refiere la citada norma; en concordancia con el artículo 123° del mismo código, se evidencia que la sentencia dictada en autos adquirió la autoridad de Cosa Juzgada:

Por estas razones: **DECLARARON CONSENTIDA** la sentencia contenida en la resolución Nro. 05, de fecha 11 de noviembre de 2019, en consecuencia **DEVUELVA** el EJE, al Juzgado de origen.-

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE ARNALDO MARQUEZ,  
Vocal:VALENCIA CARRERA PERCY MILTON /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 13/01/2020 13:19:25,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D.Judicial: LIMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE ARNALDO MARQUEZ,  
Vocal:CHAVEZ PAUCAR Juan Carlos FAU 20159981216 soft  
Fecha: 13/01/2020 08:49:28,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D.Judicial: LIMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE ARNALDO MARQUEZ,  
Vocal:HUATUCO SOTO ROLANDO JOSE /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 10/01/2020 16:27:03,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D.Judicial: LIMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

20° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE  
EXPEDIENTE : 05730-2018-0-1801-JR-LA-07  
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO  
JUEZ : AYALA HIDALGO, YADIRA ELENA  
ESPECIALISTA : PACORA BUSTINZA ESTHER ISABEL  
DEMANDADO : [REDACTED]  
PUBLICO ,  
DEMANDANTE : [REDACTED]



Señorita Magistrada:

En cumplimiento de mis funciones informo a Usted que la demora de dar cuenta se debe a la excesiva carga procesal que existe en la secretaria, y las funciones inherentes a mi cargo que incluyen además de proveer escritos, el de compaginar, resolver autos, descargar, preparar oficios, atención al público, entre otras cosas, además se debe tener presente que en el mes de Febrero se programaron las vacaciones judiciales, asimismo a partir del 16 de marzo del 2020, se suspendieron las labores jurisdiccionales de conformidad al Estado de Emergencia Nacional declarada por el Poder Ejecutivo mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PC del 15 de marzo del 2020, y prorrogada por los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, 064-2020-PCM, 075-2020-PCM y 083-2020-PCM; por ello en la fecha se provee los presente escritos en merito a la validez del trabajo remoto establecido por Resolución Administrativa N°156-2020-CE-PJ de fecha 23 de mayo de 2020. Es todo cuanto tengo que informar para los fines que estime conveniente.

Lima, 16 de julio del 2020.

Resolución Nro. Siete

Lima, dieciséis de julio del año dos mil veinte.-

**Por devuelto los presentes actuados de la Séptima Sala Laboral de Lima;** y, estando a la Resolución de Vista, su fecha once de diecinueve de dos mil diecinueve, por la que revocaron la sentencia **258-2019** contenida en la **Resolución N° 02**, de fecha 29 de marzo de 2019, obrante de fojas 173 a 184, que declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda, y **REFORMANDOLA DECLARARON INFUNDADA LA DEMANDA;** sin costas ni costos del proceso; Siendo ello así: **CUMPLASE LO EJECUTORIADO**, en consecuencia: **ARCHIVENSE LOS DE LA MATERIA.** Interviniendo la Especialista Legal que suscribe por Disposición Superior.- Notifíquese.