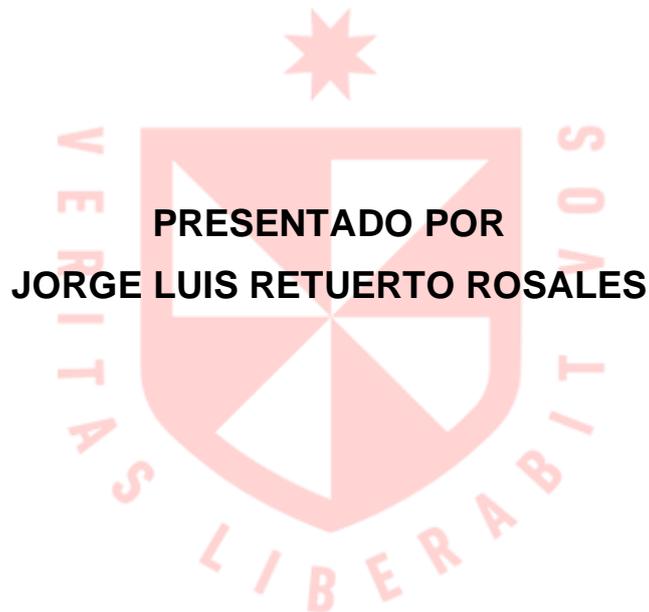




**FACULTAD DE DERECHO**

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE LABORAL N°  
458-2015-0-0401-JR-LA-01**



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

**LIMA – PERÚ  
2023**

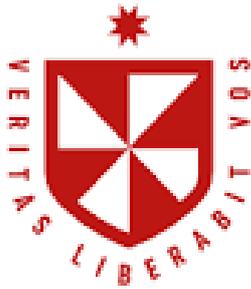


**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

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



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad  
de Derecho

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

**Informe Jurídico del Expediente N° 458-2015-0-0401-JR-LA-01**

**Materia** : Desnaturalización de Contrato

**Entidad** : Poder Judicial del Perú - Arequipa.

**Bachiller** : Jorge Luis Retuerto Rosales

**Código** : 2011210990

**LIMA – PERÚ**

**2023**

En el presente informe se analiza la demanda por desnaturalización de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) interpuesta ante el Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa (Juzgado), el 13 de enero de 2015, por la señora **S.E.S.L.** (demandante) contra su ex empleadora la Municipalidad **J.L.B.R.** (demandada), toda vez que, alega haber trabajado ininterrumpidamente en el cargo de “obrero municipal” en la función de limpieza pública, mediante el CAS N° 16-2012 del 15 de marzo de 2012, prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2014; por lo tanto, le correspondía suscribir un contrato de naturaleza indeterminada del régimen regido por el D.L. N° 728 -actividad privada-; además, por haber trabajado desde el 1 de enero de 2015 en adelante, sin suscribir un contrato de trabajo. Por ello, solicitó que se reconozca una relación de trabajo de naturaleza indeterminada: i) desde el 15 de marzo de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014 por haber trabajado en un régimen laboral -del CAS- que no le correspondía, y, ii) en el periodo del 1 de enero de 2015 en adelante, por haber trabajado sin contrato. En la Audiencia de Conciliación celebrada el 9 de junio del 2015, no se llegó a ningún acuerdo, por lo que, la demandada presentó su escrito de contestación de demanda, deduciendo la excepción denominada “oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda”, y, además desmintió que la demandante haya trabajado sin suscribir un contrato del 1 de enero de 2015 en adelante, para lo cual adjunto como medio probatorio el CAS N° 17-2015. Mediante Sentencia N° 167-2015 del 21 de setiembre de 2015, el Juzgado declaró: i) a la excepción deducida por la demandada “infundada”, ii) reconocer una relación de trabajo de naturaleza indeterminada a partir del 1 de noviembre de 2014 en adelante, y en razón a ello la ineficacia del CAS N° 17-2015, asimismo, iii) infundada la desnaturalización del CAS N° 16-2012 correspondiente al lapso de tiempo del 15 de marzo de 2012 hasta el 31 de octubre de 2014 y la existencia de una relación de naturaleza indeterminada correspondiente a dicho periodo. Al respecto, la demandada al no estar de acuerdo con dicho fallo el 24 de setiembre de 2015 apela la Sentencia emitida por el Juzgado; siendo que, a través de la Sentencia de Vista N° 106-2016 del 28 de marzo de 2016 la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa (Sala) dicta su fallo confirmando la Sentencia del Juzgado, en el extremo que declaró a la excepción deducida por la demandada como “infundada”, y asimismo, infundada a la desnaturalización del CAS N° 16-2012 correspondiente al lapso de tiempo desde el 15 de marzo de 2012 hasta el 31 de octubre de 2014, y la existencia de una relación laboral indeterminada del referido periodo. Además, la Sala declaró revocar la Sentencia del Juzgado en el extremo que reconoció una relación laboral indeterminada desde el 1 de noviembre de 2014 en adelante y la ineficacia del CAS N° 17-2015. Estando a ello, el 11 de abril de 2016 la demandante disconforme con dicho fallo, interpone casación contra la Sentencia de la Sala, ante la Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia, la cual emite su pronunciamiento a través de la Casación N° 6051-2016 del 19 de julio de 2018, declarando fundada la casación, casando la Sentencia emitida por la Sala, y reformándola resolvió declarar fundada la demanda, reconociendo una relación de trabajo de naturaleza indeterminada dentro del régimen de la actividad privada a partir del día 15 de marzo de 2012 en adelante.

NOMBRE DEL TRABAJO

**RETUERTO ROSALES.docx**

RECUENTO DE PALABRAS

**11763 Words**

RECUENTO DE PÁGINAS

**31 Pages**

FECHA DE ENTREGA

**May 8, 2023 8:59 AM GMT-5**

RECUENTO DE CARACTERES

**60744 Characters**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**124.1KB**

FECHA DEL INFORME

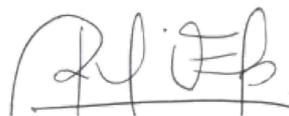
**May 8, 2023 9:00 AM GMT-5****● 14% de similitud general**

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

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 3% 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*

## ÍNDICE

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO. ....	4
1.1. Demanda.....	4
1.2. Resolución admisorioa .....	5
1.3. Contestación de la Demanda (Descargos).....	6
1.4. Resolución de Primera Instancia .....	7
1.5. Recurso de Apelación .....	9
1.6. Resolución de Segunda Instancia .....	10
1.7. Recurso de Casación .....	11
1.8. Casación Laboral.....	12
II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE. ....	13
2.1. Respecto al régimen laboral al cual pertenecen o deben ser considerados los trabajadores de las municipalidades que realizan la función de limpieza pública.....	13
2.2. Respecto a la pretensión de desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios suscrito por la demandante.....	15
2.3. Respecto a la deducción de excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda .....	15
III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.....	17
3.1. Sobre el régimen laboral en el cual deben estar considerados los trabajadores de las. municipalidades que realizan la función de limpieza pública. ....	17
3.2. Sobre la desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios .....	20
3.3. Sobre la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda. ....	22
IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS	25
4.1. Sobre la Resolución N° 6 de fecha 21 de setiembre de 2015. ....	25
4.2. Sobre la Resolución N° 11 de fecha 28 de marzo de 2016. ....	26
4.3. Sobre la Casación N° 6051-2016 de fecha 19 de julio de 2018. ....	27
V. CONCLUSIONES .....	29
VI. BIBLIOGRAFÍA .....	30
VII. ANEXOS .....	31

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

### **1.1. Demanda**

La señora **S.E.S.L.** (en adelante, la demandante) interpuso una demanda por desnaturalización de Contrato Administrativo de Servicios (en adelante, CAS) ante el Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa (en adelante, el Juzgado) el 13 de enero de 2015, contra su ex empleadora la Municipalidad **J.L.B.R.** de la provincia y departamento de Arequipa (en adelante, la demandada); precisando en el petitorio de la referida demanda lo siguiente:

- Que en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad se declare la existencia de una relación laboral de carácter indeterminado desde el 15 de marzo del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2014, por haberse desempeñado como “obrero” de la demandada en la función de limpieza pública.
- Asimismo, en aplicación del citado Principio, por haber trabajado para la demandada sin celebrar un contrato de trabajo a partir del 01 de enero de 2015 hacia adelante, declarar la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada en el cargo de “obrero” en la función de limpieza pública.

La demandante sustenta su demanda en mérito de los siguientes fundamentos:

#### **Fundamentos de Hecho:**

- Que, estuvo prestando sus servicios de manera ininterrumpida para la demandada desde el día 15 de marzo de 2012, en el cargo de “obrero municipal” en la función de personal de limpieza pública a través del CAS N° 16-2012 de fecha 15 de marzo de 2012 prorrogado mediante adendas hasta el día 31 de diciembre de 2014, régimen de contratación laboral regido por el Decreto Legislativo N° 1057 (en adelante, D.L. N° 1057), “Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios”.
- En ese sentido, solicitó que se declare la desnaturalización del referido CAS, toda vez que, al encontrarse en la condición de “obrero municipal” en la función de personal de limpieza pública, le correspondía suscribir un contrato a plazo indeterminado del régimen laboral general de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, D.L. N° 728) y su Texto Único Ordenado (en adelante, T.U.O.)
- Asimismo, precisó que con la suscripción de los contratos del régimen CAS, se aprecia un fraude a las normas del derecho de trabajo, ya que, se buscó eludir las disposiciones normativas de una contratación de

trabajo de carácter permanente -indeterminado-, correspondiente a todo trabajador de un municipio con la categoría o condición de “obrero municipal” que desempeña funciones de limpieza pública.

- Que el régimen laboral adecuado para su contratación era el de la “actividad privada” regida por el D.L. N° 728 por pertenecer a la categoría o condición de “obrero municipal” en la función de limpieza pública, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades (en adelante, Ley N° 27972), en su Artículo 37°.
- Además, alega que en mérito del Principio de Primacía de la Realidad se reconozca una relación de trabajo de naturaleza permanente -indeterminada- por haber prestado servicios para la demandada sin suscribir un contrato de trabajo, desde el día 01 de enero de 2015 en adelante.

#### **Fundamento de Derecho:**

- Artículo 2° inciso 1) y Artículos 9°, 22°, 24°, 26° inciso 3) de la Carta Magna de 1993.
- Artículo 4° y 77° inciso d) del T.U.O. del D.L. N° 728.
- D.L. N° 713.
- Artículo 37° de la Ley N° 27972.
- Artículo 27° de la Ley N° 26636.

#### **Medios probatorios:**

- En la demanda se adjuntó copia del Contrato CAS N° 16-2012 de fecha 15 de marzo de 2012 vigente al 31 de diciembre de 2012 y cinco (5) adendas suscritas por ambas partes, correspondientes al lapso de tiempo desde el 01 de enero de 2013 hasta el 31 de octubre de 2014, copia de veintitrés (23) boletas de pago, dos (02) memorando circulares en los cuales fue considerada para prestar servicios de limpieza pública, lo cual obedece a las funciones desempeñadas por un personal dentro de la condición de “obrero municipal” entre los días del 30 de noviembre y el 28 de diciembre de 2014.
- Además, adjunto un cronograma de programación de labores en donde se puede apreciar su designación como personal de limpieza pública correspondiente al 1 enero de 2015, por lo que, se puede apreciar su condición de “obrero municipal” en la función de limpieza, asimismo, se puede acreditar que trabajo sin suscribir un contrato con la demandada.

#### **1.2. Resolución Admisoria**

El Juzgado a través de la Resolución N° 01 del 20 de enero de 2015, notificada el día 30 de enero de 2015, declaró inadmisibile la demanda, toda vez que, no cumplió con adjuntar la copia dos (02) memorando circulares -medio probatorio ofrecido-, y, además, copia de la demanda, para remitirla a la demandada; concediéndole cinco (5) días como plazo para subsanar dichas omisiones.

Estando a ello, con fecha 04 de febrero de 2015, la demandante presentó su escrito subsanando las observaciones formuladas en la Resolución N° 01; posteriormente el Juzgado a través de la Resolución N° 02 del 16 de marzo de 2015, determinó que se admita a trámite la demanda, dando por ofrecidos los medios probatorios y corriendo traslado de la misma a la parte demandada, y a su vez, programó para el día 09 de junio de 2015, la fecha de la Audiencia de Conciliación, precisando a la demandada que concurra con una propuesta de conciliación o en su defecto su escrito de contestación de demanda.

### **1.3. Contestación de la Demanda (Descargos)**

Considerando que en la Audiencia mencionada en el numeral anterior, celebrada en la sede del Juzgado el 09 de junio de 2015, no prospero ninguna conciliación entre ambas partes, la demandada a través de su representante - el Procurador Público de la Municipalidad de **J. L. B.R.**-, presentó el escrito de contestación de la demanda, programándose posteriormente la fecha de la Audiencia de Juzgamiento para el día 14 de setiembre de 2015. La demandada en su escrito de contestación de demanda negó y contradijo los hechos que fueron indicados en la demanda, y a su vez, dedujo “la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda” precisando que, la demanda tiene una redacción confusa y por tanto no se puede deducir con exactitud que se requiere, por ello solicita se declare infundada la demanda. Finalmente se da por contestada la demanda y ofrecido los medios probatorios.

La demandada sustenta sus descargos en virtud de los siguientes fundamentos:

#### **Fundamentos de Hecho:**

- Sobre la excepción precisada por la demandada -oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda-, fue deducida porque la demanda se plantea de manera confusa, sin criterio para definir las pretensiones, lo cual impide conocer que es lo que realmente se requiere en la demanda, además, no se consigna una pretensión principal, por lo que, resulta incomprensible su redacción.
- Por otro lado, la demandante suscribió contratos de trabajo correspondientes al régimen de contratación CAS para el puesto de “apoyo de servicios generales en de limpieza pública”, lo cual no es puesto o una labor que guarde relación con la categoría o condición de un “obrero municipal”, es decir no es un puesto que se encuentre dentro de la categoría de un obrero municipal, ya que, es solo un “puesto de apoyo”.
- Además, se aprecia que la relación laboral existente entre ambas partes ha sido configurada dentro del régimen de contratación CAS, el mismo que se encuentra regulado por el D.L. N° 1057; por lo que, no se puede afirmar que se trate de una simulación o fraude a la norma laboral que conlleve a la desnaturalización del CAS N° 16-2012.

- Finalmente, si bien la demandante alega que desde el día 01 de enero de 2015 en adelante trabajó sin la suscripción de un contrato de trabajo, mediante la copia del CAS N° 17-2015 de fecha 01 de enero de 2015, presentada como medio de prueba en el escrito de contestación de la demanda, dicha afirmación puede ser desmentida.

**Fundamento de Derecho:**

- Artículo 48° de la Ley N° 29497, N.L.P.T
- Artículo 1764° del Cód. Civil Peruano.
- Artículos 242° y 243° del Cód. Proc. Civ.

**Medios probatorios:**

Los hechos expuestos en la contestación de demanda se acreditaron con los siguientes medios probatorios:

- Copia del CAS N° 16-2012 de fecha 15 de marzo de 2012 y sus cinco (5) adendas suscritas por ambas partes, correspondientes al lapso de tiempo desde el 01 de enero de 2013 hasta el 31 de octubre de 2014.
- Copia del CAS N° 17-2015 de fecha 01 de enero de 2015 vigente al 28 de febrero de 2015 y su respectiva adenda suscrita por ambas partes correspondientes al lapso de tiempo desde el 01 de marzo de 2015 hasta el 31 de marzo del mismo año.
- Copias de las boletas mediante las cuales se realizaron sus pagos.
- Copia del cuadro mediante el cual se indicó la asignación de personal.

**1.4. Resolución de Primera Instancia**

El día 14 de setiembre de 2015, durante la Audiencia de Juzgamiento, celebrada en la sede del Juzgado, fueron determinados como hechos controvertidos: i) que se determine la existencia de una relación de trabajo de naturaleza indeterminada, en virtud del principio de “Primacía de la Realidad”, bajo el alcance del D.L. N° 728, a partir del 15 de marzo de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014 en el puesto de “obrero” en la función de limpieza pública, por la desnaturalización de los CAS suscritos por ambas partes, y, ii) sea determinado la existencia de una relación de trabajo de naturaleza indeterminada, entre ambas partes sobre la base del referido principio, al haber trabajado -la demandante- sin suscribir contrato a partir del 01 de enero de 2015, hasta el día que se interpuso la demanda, en el puesto de “obrero” en la función de limpieza pública bajo las disposiciones del D.L. N° 728. Posterior al desarrollo de la referida audiencia, la jueza emite su pronunciamiento y señala que en atención a la complejidad del proceso deferirá la emisión de su fallo para hacerlo saber a ambas partes con la notificación del texto íntegro de la sentencia, a cuyo efecto cito en la sede del Juzgado a las partes, para el día 21 de setiembre del 2015.

Estando a lo señalado, el Juzgado el día 21 de setiembre de 2015 por medio de la Sentencia N° 167-2015 (en adelante, S. N° 167-2015) incluida en la Resolución N° 06 del 21 de setiembre de 2015, en atención de lo desarrollado en el proceso emitió su pronunciamiento declarando:

- A la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda “infundada”.
- “Fundada” en parte la demanda sobre desnaturalización del contrato CAS; declarando la existencia de un contrato de trabajo de carácter indeterminado regido por el D.L. N° 728 a partir del 1 de noviembre de 2014 en adelante, declarando la ineficacia del contrato CAS N° 17-2015 suscrito el día 14 de enero de 2015 y su adenda.
- “Infundada” la demanda respecto a la desnaturalización del CAS, correspondiente al lapso de tiempo desde el 15 de marzo de 2012 hasta el 31 de octubre de 2014 y la existencia de una relación de trabajo de naturaleza indeterminada durante el acotado periodo, en el puesto de “obrero” en la función de limpieza pública.

Al respecto, su fallo fue motivado por los siguientes argumentos:

- Se determinó que el petitorio de la demanda era claro y preciso, por tanto, no se encuentra dentro de los supuestos que argumenta la demandada quien dedujo la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda.
- Se verificó que la demandante suscribió un contrato CAS N° 16-2012 dentro del periodo del día 15 de marzo de 2012 prorrogado mediante adendas hasta el 31 de octubre de 2014, regulado por el D.L. N° 1057, siendo un régimen especial de contratación laboral para el sector público, según lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en la sentencia del proceso de inconstitucionalidad del citado decreto en el expediente N° 00002-2010-PI/TC; para luego prestar servicios sin suscribir un contrato desde el 01 de noviembre de 2014 en adelante a la fecha de presentada la demanda.
- En relación al CAS N° 16-2012 del periodo del 15 de marzo de 2012 al 31 de octubre de 2014, se acreditó que las partes estaban dentro del marco legal de un régimen especial de contratación laboral para el sector público. Ahora bien, respecto al periodo del 01 de noviembre de 2014 en adelante, donde la demandante trabajo sin suscribir un CAS, se debe considerar que en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral del año 2014 (en adelante, II Pleno en Materia Laboral), se estableció que, si un trabajador contratado inicialmente bajo un CAS, continúa trabajando luego de vencida la vigencia de su contrato, ello no produce la ineficacia de los contratos CAS que fueron suscritos anteriormente, y, se presume que dicho periodo trabajado sin la suscripción de un contrato debe ser reconocido como una relación laboral a plazo indeterminado.

- Considerando lo precisado en el párrafo anterior, el CAS N° 17-2015 de fecha 01 de enero de 2015, suscrito el 14 de enero del mismo año, celebrado con posterioridad, conjuntamente con su adenda, no resulta aplicable y por ende deviene en ineficaz, toda vez que, de acuerdo a lo establecido en el referido Pleno, se observa que la demandante desde el día 1 de noviembre se encontraba dentro de una relación laboral a plazo indeterminado, ello, en concordancia con la regla del Principio Protector respecto a la “condición más favorable” para el trabajador, con el Principio de Continuidad, y a su vez, con el Artículo 37° de la Ley 27972, donde la condición o categoría de “obrero municipal” -a la cual pertenece la demandante- se encuentra sujeta a una relación de trabajo de carácter indeterminado del régimen regido por el D.L. N° 728 -actividad privada-.

### **1.5. Recurso de Apelación**

La demandada el día 24 de setiembre de 2015 interpuso contra la S. N° 167-2015, recurso de apelación precisando lo siguiente:

#### **Fundamentos de Hecho:**

- Que, al haberse declarado la desnaturalización del CAS N° 17-2015 y reconocer una relación laboral a plazo indeterminado, contraviene con lo establecido en el D.L N° 1057 que regula al régimen de contratación CAS, ya que, la demandante al suscribir un CAS le correspondía regirse bajo las disposiciones del citado régimen especial de contratación laboral válido para el sector público el cual no tiene carácter de indeterminado.
- Además, al declarar infundada la excepción de ambigüedad y oscuridad en el modo de proponer la demanda, aduciendo que el petitorio de la demanda es claro y comprensible, trasgrede el derecho de defensa de la demandada, ya que la redacción confusa de la demanda hace imposible argumentar una contestación cabal sobre cada extremo, y además no se podría realizar la acumulación de las supuestas pretensiones.
- Que, resulta contradictorio que se declare válido el CAS N° 16-2012, por el periodo de 15 de marzo de 2012 al 31 de octubre de 2014, al declarar infundada su desnaturalización y consecuentemente la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, y, por otro lado, que se declare ineficaz el CAS N° 17-2015 de fecha 01 de enero de 2015, suscrito el 14 de enero del mismo año, en ese sentido, estaríamos frente a una sentencia contradictoria.
- Asimismo, si bien el juez señaló que no correspondía aplicar el Precedente Vinculante Rosalía Huatuco Huatuco (expediente 05057-2013-PA/TC), al presente caso porque no se estaba demandando “la reposición” de un puesto de trabajo a tiempo indeterminado, finalmente se contradice y resuelve declarar la desnaturalización del CAS disponiendo reponerlo bajo el régimen regulado por el D.L. N728.

- En ese sentido se presume que el fallo de la S. N° 167-2015 carece de motivación y fundamento, lo cual trasgrede lo precisado en el Artículo 139° de nuestra Carta Magna del año 1993, siendo “la motivación de las resoluciones judiciales en todas sus instancias” un derecho de la función jurisdiccional.

**Fundamentos de derecho:**

- Artículo 83°, 364°, 365° y 368° del C.P.C.
- Sentencia T.C. Exp. N° 05057-2013-PA/TC.

**1.6. Resolución de Segunda Instancia**

Por medio de la Sentencia de Vista N° 106-2016 (en adelante, S.V. N° 106-2016) incluida en la Resolución N° 11-SL del 28 de marzo de 2016, la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Arequipa (en adelante, la Sala), resolvió:

- “Confirmar” la S. N° 167-2015 -de fecha 21 de setiembre del año 2015-, en su extremo que resolvió declarar a la excepción deducida por la parte demandada, como infundada. Asimismo, “confirmar” dicha Sentencia en el extremo que resolvió declarar como infundada a la solicitud de desnaturalización del CAS N° 16-2012 del lapso de tiempo desde el 15 de marzo de 2012 hasta el 31 de octubre del año 2014 y la consecuente declaración de la existencia de una relación de trabajo de naturaleza indeterminada regida por el D.L. N° 728.
- Finalmente, “revocar” la mencionada la Sentencia, en su extremo que declaró fundada la desnaturalización del CAS N° 16-2012 y el reconocimiento de una relación de trabajo de carácter indeterminado correspondiente al periodo del 01 de noviembre de 2014 en adelante, y, en ese sentido la ineficacia del CAS N° 17-2015 suscrito el 14 de enero de 2015; y reformando este extremo es declarado también infundado.

Al respecto, dicho pronunciamiento de la Sala fue motivado por los siguientes argumentos:

- Que, de la redacción de la demanda se desprende que la demandante requiere la desnaturalización de los CAS suscritos con la demandada, y en consecuencia se declare una relación de trabajo a plazo indeterminado; es decir, tales pretensiones no son oscuras ni ambiguas, al contrario, son claras y comprensibles. Por lo tanto, la excepción propuesta es infundada.
- De la verificación de los actuados compartidos por las partes, se aprecia que la demandante trabajo bajo el CAS N° 16-2012 del 15 de marzo de 2012 prorrogado mediante adendas hasta el 31 de octubre de 2014, determinándose que no existe desnaturalización, y además con la

suscripción del CAS N° 17-2015 el día 14 de enero de 2015 se buscó acreditar que no hubo un periodo trabajado sin contrato.

- En relación a los periodos del 1 de noviembre de 2014 hasta el 31 de diciembre del mismo año, y, del el 1 de enero al 13 de enero de 2015 - periodos presuntamente trabajados sin contrato- se observa que la demandante solo laboró un total de dos (2) meses y trece (13) días, por tanto, se tiene como no superado los tres (3) meses del “periodo de prueba” establecido en el Artículo 10° del T.U.O del D.L. N° 728 en ese sentido, no correspondía aplicar lo dispuesto en el II Pleno en Materia Laboral del 2014, respecto a considerar que en el referido lapso de tiempo existió una relación laboral de naturaleza indeterminada.
- El Tribunal Constitucional (en adelante, TC) dispuso que la modalidad CAS es un régimen de contratación laboral vigente, constitucional y especial para realizar contrataciones de personal en las distintas entidades del Estado, ello en mérito del fundamento cuarenta y siete (47) de la Sentencia del TC sobre el expediente N° 00002-2010-PI-TC. Este es un régimen a través del cual un tercero puede desarrollar actividades propias de la administración, para el presente caso la actividad propia de un municipio es la limpieza pública. Ahora bien, si los CAS no se prorrogaron luego octubre -noviembre y diciembre-, no implica que exista un fraude a la ley ya que la demandante fue contratada debidamente en el régimen CAS regido por el D.L. N° 1057, y no del D.L. N° 728.

### **1.7. Recurso de Casación**

Estando a ello, la demandante presentó un recurso de casación -el 11 de abril de 2016- contra la Sentencia emitida por la Sala comprendida en la Resolución N° 11-SL del 28 de marzo de 2016; solicitando su revocación y por lo tanto declarar fundada su demanda, argumentando como causales:

- La aplicación indebida del Artículo 2° del Reglamento del D.L N° 1057 - D.S. N° 075-2008-PCM-, toda vez que, el régimen CAS solo debería ser de aplicación para las actividades que carecen de regímenes exclusivos sujetos a normativas de mayor jerarquía que el D.L N° 1057, por lo tanto, considerando que las municipalidades son reguladas por la Ley N° 27992, la cual por mandato constitucional, regula el régimen laboral de los trabajadores municipales, y en ese sentido, no podría aplicarse el citado decreto legislativo.
- Inaplicación del Artículo 37° de la acotada Ley, ya que dicho Artículo establece que todos los obreros que prestan servicios en los municipios son considerados “servidores públicos” sometidos al régimen laboral de la actividad privada, en ese sentido, correspondía contratar bajo dicho régimen a la demandante y no en el régimen CAS.
- Por la interpretación errada respecto del Artículo 10° del T.U.O del D.L N° 728 -D.S. N° 003-97-TR-, toda vez que, el mencionado Artículo es

aplicado para la protección “contra el despido arbitrario” siempre que el trabajador haya cumplido tres (3) meses trabajando -periodo de prueba-; en ese contexto, dicho Artículo no se aplica para evidenciar una desnaturalización del contrato de trabajo.

- Inaplicación del Artículo 16° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo -aprobado por D.S. N° 001-96-TR-, toda vez que, al aplicar el periodo de prueba, se puede realizar una acumulación o sumatoria de periodos trabajados, siempre que se haya desempeñado el mismo servicio, tal como lo hizo la demandante siendo obrera municipal.
- Inaplicación del literal a), del Artículo 77° del T.U.O. del D.L. N° 728, ello por no reconocer una relación laboral de naturaleza indeterminada a pesar que la demandante continuó trabajando después de la fecha de vencimiento del CAS N° 16-2012.
- Por apartarse del precedente emitido por el T.C. recaído sobre el Exp. N° 3818-2009-PA/TC.

### **1.8. Casación Laboral**

A través de la Casación N° 6051-2016 -del 19 de julio de 2018-, la Segunda Sala Laboral de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (en adelante, Corte Suprema) emitió el siguiente pronunciamiento:

- Respecto a la casación interpuesto por la demandante -el 11 de abril de 2016- sea declarado “fundado”; casando la Sentencia emitida por la Sala, y reformándola, se optó por reconocer la existencia de una relación de trabajo de carácter indeterminado sujeto al régimen regido por el D.L. N° 728 -actividad privada-, a partir del día 15 de marzo de 2012 en adelante.

Cabe señalar que, de los argumentos de la Corte Suprema se desprende que:

- Determinó que los trabajadores que ejercen la función de limpieza pública en un municipio tienen la categoría o condición de “obreros municipales”, los cuales se encuentran sujetos al régimen de trabajo regido por el D.L. N° 728 -actividad privada-, en ese sentido, en ningún caso en particular, podrían celebrar un contrato CAS regido por el D.L. N° 1057, en mérito de lo dispuesto en la Ley N° 27972 en su Artículo 37°, ello, en concordancia con el numeral 4) del considerando Cuarto de la Casación N° 7945-2014 -de Cuzco- del 29 de setiembre de 2016 la misma que fue declarada como precedente vinculante, donde se hace referencia a los alcances de interpretación que debe recibir el citado Artículo.
- Asimismo, señaló en el considerando Décimo Séptimo de la Casación N° 6051-2018, que de los medios probatorios que fueron presentados y analizados, se aprecia que, desde el 15 de marzo de 2012, la demandante

trabajo para la demandada, de manera continua y bajo el mismo cargo - obrera municipal-, realizando las mismas funciones relacionadas a la limpieza pública, en ese sentido, se puede advertir que la demandante cumplió con superar los tres (3) meses del periodo de prueba establecido en el T.U.O. del D.L. N° 728 en su Artículo 10°, y por tal motivo alcanzó la protección contra el despido arbitrario prescrito en el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo en su Artículo 16°.

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

Las problemáticas mas resaltantes identificadas en el presente son las siguientes:

### **2.1. Respecto al régimen laboral al cual pertenecen o deben ser considerados los trabajadores de las municipalidades que realizan la función de limpieza pública.**

#### **IDENTIFICACIÓN**

Sobre el particular, uno de los puntos más controvertidos puesto en análisis del presente informe, se encuentra relacionado con el régimen laboral al cual pertenecen aquel segmento de trabajadores de los municipios que realizan la función de limpieza pública, debido a que las dos (2) instancias judiciales -el Juzgado y la Sala- consideraron que este tipo de trabajadores no están dentro de la cobertura del régimen laboral regido por el D.L. N° 728 -actividad privada- mediante el cual puedan celebrar un contrato de naturaleza indeterminada, siendo viable y justificada su contratación bajo el régimen CAS regulado por el D.L. N° 1057.

No obstante, ello se encuentra en contradicción, ya que, la demandante alega que al realizar labores en la función de limpieza pública -labor de naturaleza permanente- se encuentra dentro de la categoría de un “obrero municipal”, por lo tanto, no le correspondería ser contratada dentro del régimen regido por el D.L. N° 1057, sino bajo el régimen laboral regido por el D.L. N° 728.

Por tal motivo resulta necesario analizar y determinar a qué régimen de trabajo pertenece y cuáles son las disposiciones normativas que se le debería aplicar, debido a que el régimen de contratación CAS, a pesar de ser un régimen constitucional y vigente de contratación laboral para las distintas entidades del Estado -conforme con lo establecido en la Sentencia del Exp. N° 00002-2010-PI/TC emitida por el T.C.-, no ofrece una estabilidad laboral de naturaleza indeterminada, a diferencia del régimen laboral de la actividad privada, ya que, el CAS es un contrato a plazo determinado, en virtud de lo dispuesto en el D.L. N° 1057 y su reglamento -aprobado por el D.S. N° 075-2008-PCM, modificado mediante el D.S. N° 065-2011-.

## ANÁLISIS

Considerando que la demandante a través de su demanda, buscó que se declare la desnaturalización de los CAS celebrados con su ex empleadora, y como resultado de ello se reconozca una relación de trabajo de naturaleza indeterminado por su condición de obrera municipal en la función de limpieza pública; resulta necesario analizar el régimen de este tipo de trabajadores.

Al respecto, habiendo leído a Navarrete (2012) preciso que:

La estabilidad de trabajo o laboral es un derecho mediante el cual se pretende proteger un contrato laboral-generalmente con una ocupación permanente debido al carácter protector de la ley laboral- procurando crear una continuidad frente a la volatilidad que puede surgir en una relación de trabajo, manifestándose así el Principio de Continuidad. Ahora bien, sobre Plá Rodríguez, como indica Navarrete, se entiende por este último principio como la preferencia del Derecho de Trabajo de atribuirle la más prolongada duración a una relación de trabajo<sup>1</sup>.

Esta estabilidad tiene como objetivo que toda relación laboral se mantenga y perdure en un plazo extendido en el tiempo, y a su vez, se encuentre fortalecida para soportar las variantes determinadas por el empleador; además, busca que los procesos de despido se realicen sobre la base de una justa causa y respetando las disposiciones del debido proceso. En cuanto al presente caso en análisis, la problemática versa en determinar la condición de “obrero” de aquellos trabajadores de los municipios que realizan la función de limpieza pública, ello, con la finalidad de definir el régimen correspondiente a dicho segmento de trabajadores del sector público.

Cabe señalar que, el régimen sujeto a las disposiciones del D.L. N° 728 - actividad privada- además de ofrecer una relación de trabajo a plazo indeterminado, brinda otros derechos y beneficios a favor del trabajador, entre los cuales algunos de los principales beneficios que, adicionalmente a la remuneración, se tienen son los siguientes: i) las gratificaciones -equivalentes a un sueldo completo- otorgadas en fechas festivas como navidad y fiestas patrias, ii) el beneficio semestral denominado compensación por tiempo de servicios (en adelante, CTS), y además, iii) absoluta libertad respecto a los requisitos para poder contratar. A diferencia del régimen CAS que cuenta con: i) aguinaldos por fiestas patrias y navidad, ii) no tiene CTS, y iii) existe requisitos obligatorios para realizar una contratación.

Tal como se puede apreciar en el párrafo precedente, si bien ambos regímenes son válidos y se encuentran vigentes, estas contrataciones laborales presentan

---

<sup>1</sup> Navarrete, A. (2012) - Un imposible jurídico: La reposición de los trabajadores de dirección y de confianza. Gaceta Constitucional, (59). Gaceta Jurídica (págs. 223-224).

sutiles diferencias respecto de las prestaciones a las que se encuentran obligados a otorgar los empleadores, y, los beneficios para los trabajadores, por lo que, les resultaría más conveniente suscribir un contrato a plazo indeterminado del régimen sujeto a las disposiciones del D.L. N° 728 y su T.U.O.-actividad privada-.

## **2.2. Respecto a la pretensión de desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios suscrito por la demandante.**

### **IDENTIFICACIÓN**

El presente caso, se circunscribe, en la solicitud de la demandante, relacionada a la desnaturalización de los CAS celebrados con la demandada, ya que, al ser una trabajadora dentro de la condición de “obrero” de un municipio en la función de limpieza pública, no le correspondía ser contratada en el régimen del CAS regido mediante el D.L. N° 1057 y su reglamento; por tal motivo, las referidas contrataciones se encontrarían desnaturalizadas y como consecuencia se le debería contratar bajo las disposiciones del régimen regido por el D.L. N°728 - de la actividad privada- mediante un contrato laboral de naturaleza indeterminada.

### **ANÁLISIS**

Al respecto, conforme con lo dispuesto en el numeral 3) del Artículo 80° de la Ley N° 27972, el servicio de limpieza pública es una función específica, exclusiva e importante que están obligadas a proveer todas las municipalidades, siendo realizada dicha función por medio de la mano de obra prestada por los obreros del municipio. Asimismo, de acuerdo con lo puntualizado en el Artículo 37° de la misma norma, se dispone que todo obrero que presta sus servicios en un municipio, son considerados “servidores públicos” sometidos a las disposiciones y determinaciones del régimen regido por el D.L. N° 728.

Conforme a la normativa citada en los párrafos precedentes se infiere que la demandante al realizar la función de limpieza pública -una labor permanente y específica de los municipios- estaría dentro del supuesto de la condición de un obrero municipal, por lo que, le correspondería celebrar un contrato de trabajo de carácter indeterminado correspondiente al régimen citado precedentemente.

## **2.3. Respecto a la deducción de excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda**

### **IDENTIFICACIÓN**

Mediante la contestación de demanda, la demandada dedujo la excepción denominada “oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda”, toda vez que, las pretensiones de la demanda se plantean de manera confusa,

es decir no hay precisión de lo que se está demandando. Señala también que en su petitorio no se consigna claramente la pretensión principal, resultando incomprensible, y ambiguo, asimismo, se aprecia que las pretensiones que se presentan como principales se están solicitando como acumulativas, habiendo una inconsistencia en el modo de plantear la demanda, lo cual hace imposible plantear una absolución adecuada de lo demandado.

Estando a lo anterior, en el presente caso se aprecia que la demandada pretende demostrar que hay una carencia de claridad en la redacción de la demanda, por esa razón, en su escrito de contestación de demanda deduce dicha excepción, a fin de advertir al juez, que ante tales carencias en la demanda hace imposible realizar una contestación adecuada, por lo que, se espera que se declare procedente la excepción y de ser el caso improcedente la demanda y con ello dar por concluido al proceso.

### **ANÁLISIS**

Sobre el particular, si bien la referida excepción es un medio de defensa que tiene la parte demandada -para ejercer su derecho a la defensa-, tal como se puede apreciar, consiste en advertir los posibles defectos y carencias que se pueden presentar en una demanda, sea en la forma o fondo de la misma, pero también sirve para observar la falta la conexión lógica entre los hechos que se exponen en el acotado escrito. En este caso materia de análisis, la referida excepción gira en torno a la redacción de la pretensión de la demanda, lo cual según indica la demandada, no se ha señalado con precisión lo que pretende conseguir, es decir lo que se está demandando.

De acuerdo con lo señalado por la demandada se puede inferir que el objetivo de deducir la dicha excepción, es evidenciar ante el juez la existencia de una falencia en la redacción de aquello que pretende conseguir la demandada, lo cual puede generar un impedimento para que la parte demandada se pronuncie de manera oportuna, adecuada y eficaz sobre lo que presuntamente se está requiriendo en la demanda, atentando contra su derecho de defensa.

Cabe señalar, que las excepciones son resueltas en un solo auto, y si en dicho auto es declarada fundada la excepción interpuesta, será pasible de ser apelada, ello, conforme con el Artículo 450° del Código Procesal Civil (en adelante, C.P.C). En esa misma línea, sobre la excepción de oscuridad o ambigüedad en el modo de presentar la demanda, cuando sea declarada fundada, el proceso quedará suspendido hasta que la parte demandante subsane las observaciones formuladas, ello en mérito del numeral 3) del Artículo 451° del C.P.C.

### **III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.**

#### **3.1. Sobre el régimen laboral en el cual deben estar considerados los trabajadores de las municipalidades que realizan la función de limpieza pública.**

Conforme con lo dispuesto en el Título Preliminar de la Ley N° 27972 en sus Artículos I, III y IV, tanto las municipalidades distritales y municipalidades provinciales son identificadas como los órganos de gobierno responsables de la administración municipal a su cargo, debiendo promover un desarrollo integral, y a su vez, un bienestar colectivo de la localidad que representan, realizando una prestación adecuada y de calidad de todos y cada uno de los servicios públicos puestos a disposición del vecindario de su jurisdicción. Cabe señalar que, para efectos de ejercer con todas sus funciones cuentan con personería jurídica de derecho público.

Estando a lo anterior, a modo de complemento se puede precisar que el sector público presenta características especiales debido a que el Estado -en este caso los municipios- como empleador no vela por un interés propio, sino, busca cubrir un bienestar general de la localidad a la cual representan, persiguiendo un interés colectivo detrás de cada una de las acciones prestada en favor de la ciudadanía, generándose el empleo público el cual viene a ser el resultado de una relación contractual entre el Estado y el trabajador que contrata para desarrollar una determinada labor.

Al respecto, Balbín (2007) postulo que:

Es frecuente que los problemas generales con los funcionarios públicos están relacionados con problemas con el buen funcionamiento del Estado. Al abordar la cuestión de acuerdo con este enfoque, se evalúa que el trabajo de los servidores públicos contribuye directa o indirectamente al logro de las metas nacionales y al logro de las metas públicas. El trabajo público adopta un carácter simplemente instrumental sobre los propósitos estatales, siendo reducido el empleado público a la condición exclusiva de operador -no de ciudadano-, incorporándose así, su problemática dentro de la problemática general del funcionamiento eficaz del aparato público<sup>2</sup>.

Sobre el particular, en relación a los tipos de trabajadores con los cuales cuentan las municipalidades, es necesario indicar que, todos los municipios administrativamente se encuentran integrados por los funcionarios y servidores

---

<sup>2</sup> Balbín Torres, E. (2007) - La libertad sindical en el empleo público y las evidencias de un sistema autoritario de relaciones laborales en el Perú – Laborem (7) - Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad social (pág. 129).

públicos, empleados y obreros, quienes brindan un determinado servicio con la finalidad de cubrir las necesidades de cada entidad edil; ello en mérito del Artículo 8° de la Ley 27972. Asimismo, según lo establecido en el Artículo 37° del mismo dispositivo normativo se desprende que el segmento de trabajadores denominados como “funcionarios y empleados”, se encontraran sometidos al régimen de trabajo aplicable a la administración pública, de acuerdo a Ley, y, el segmento de trabajadores que prestan sus servicios a los municipios bajo la denominación de “obrerros” son considerados aquellos servidores públicos sometidos sobre la base del régimen de trabajo de la actividad privada regido por el D.L. N° 728, debiendo obtener todos beneficios y derechos correspondientes al acotado régimen.

Estando al párrafo anterior, queda claro que hay una distinción respecto al todo el segmento de trabajadores que integran o forman parte de un municipio, donde se distingue que los obreros se encuentran sometidos bajo las disposiciones de un régimen laboral regulado por el D.L. N° 728, debiendo suscribir un contrato de naturaleza indeterminada. Ahora bien, es cierto que la norma no nos dice nada respecto de los trabajadores de limpieza y si se puede presumir que un obrero municipal guarde relación con la determina función de limpieza.

En esa misma línea, a modo de complemento, se puede indicar que el obrero es aquel trabajador que realiza actividades predominantemente físicas a diferencia del empleado que realiza actividades de oficina o de escritorio, el cual es predominantemente intelectual. En ese sentido, de acuerdo a lo antes señalado, que aquel personal de un municipio que realiza la función de limpieza pública, al realizar este tipo de trabajo predominantemente físico se encuentra dentro de la categoría de “obrero municipal”.

Dicha definición se obtuvo de lo indicado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2015) en el numeral 2.5 del Informe N° 595-2015-SERVIR/GPGSC del 09 de julio de 2015, en donde se precisa que, el régimen de trabajo de un servidor en un municipio se determina conforme al servicio que brinda en dicha entidad edil, ya sea como obrero o empleado. La distinción entre este tipo de trabajadores está basada de acuerdo a la función del servicio prestado por cada trabajador. Así, mientras “empleado” es el aquel que desarrolla un trabajo preponderantemente intelectual, el “obrero” es quien hace un trabajo preponderantemente manual (Pág. 2)<sup>3</sup>.

En ese contexto, tomando en cuenta lo precisado, aquellos trabajadores que realizan una función de limpieza pública -labor física manual-, estarían dentro del grupo denominado “obrero municipal” y por ende les corresponde recibir los

---

<sup>3</sup> Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR: Informe Técnico N 595-2015-SERVIR/GPGSC, del 9 de julio de 2015 (Pág. 2).

beneficios y derecho inherentes al régimen de la actividad privada, bajo una contratación laboral de naturaleza indeterminada. Este criterio ha sido reconocido tanto por la Corte Suprema y por el Tribunal Constitucional dentro una misma línea interpretativa respecto a un “obrero”.

Así, el Tribunal Constitucional, ha indicado que “la función de limpieza pública es una actividad de naturaleza permanente en el tiempo al ser un servicio principal prestado por los municipios. Por tanto, los contratos laborales a tiempo parcial celebrados en base a estos supuestos deberían ser considerados como contratos de duración indeterminada, siendo necesario para su culminación, determinada por el empleador, un sustento sobre la base de una causa justa dispuesta en la norma laboral vigente; caso contrario se estaría incurriendo un despido arbitrario” (Exp. N° 0466-2009-PA/TC, Fundamentos 9 -10)<sup>4</sup>.

Estando a ello, la Corte Suprema de Justicia de la República, preciso que “todo trabajador que cuenta con la condición de obrero municipal estará sometido por las disposiciones del régimen de trabajo de la actividad privada regido por el T.U.O del D.L. N° 728 -régimen de la actividad privada-; en ese sentido, por ningún motivo podrán ser contratados bajo el régimen del CAS regido por el D.L N° 1057. Siendo declarado este criterio como precedente de obligatorio cumplimiento -precedente vinculante-, en el cual se hace referencia a la correcta interpretación pertinente del Artículo 37° de la Ley N° 27972” (Casación N° 7945-2014 -29 numeral 4 del considerando Cuarto)<sup>5</sup>.

Ahora bien, la misma Corte Suprema de Justicia de la República, indicó “que de acuerdo con todo lo desarrollado en la citada casación, se ha podido llegar a la conclusión que todo trabajador que desempeña funciones de limpieza pública debe ser considerado en la categoría de “obrero municipal” del municipio al cual presta sus servicios, debiendo ser sometido al régimen de trabajo de la actividad privada ello conforme con lo indicado en el Artículo 37° de la Ley N° 27972” (Casación N° 7405-2014 -17, fundamento 11)<sup>6</sup>.

En esa misma línea, Abanto y Paitan (2017), postulan lo siguiente:

Sobre los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales, el T.C. en el referido caso, precisó que realizan una función pública, encontrándose así al servicio del Estado, a pesar de no realizar funciones administrativas de la carrera administrativa, es decir no toda persona vinculada a la función pública, necesariamente está dentro de la carrera administrativa,

---

<sup>4</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional del 5 de octubre de 2009 recaída en el Expediente N° 0466-2009.

<sup>5</sup> Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2016): Casación Laboral N° 7945-2014-Cuzco, del 7 de noviembre de 2016.

<sup>6</sup> Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2019): Casación Laboral N° 7405-2018-Lima Este, del 17 de setiembre de 2019.

en concordancia con lo indicado en el Artículo 39° de nuestra Carta Magna<sup>7</sup>.

Tal como se ha aprecia existe una tendencia jurisprudencial, con una posición firme conjuntamente con la doctrina donde se considera a todo trabajador de un municipio que realiza la actividad de limpieza pública como “obrero municipal” sujeto a las disposiciones del régimen regido por el D.L. N° 728.

### **3.2. Sobre la desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios**

Conforme el Artículo 3° del D.L. N° 1057 el CAS es una contratación especial de trabajo, propia del derecho administrativo y privativa del Estado, no sometida al régimen laboral de la actividad privada, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, ni otras normas que regulan carreras administrativas especiales. Asimismo, se considera un régimen de contratación de trabajo “para el sector público” que vincula a una entidad pública con una persona natural la cual presta servicios de manera subordinada, ello en virtud del Artículo 1° del Reglamento del D.L. N° 1057 -D.S. N° 075-2008-PCM-.

Al respecto, Toyama (2020) postuló que:

En el marco del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos, se emitió el D.L. N° 1057, que regula al “régimen CAS”, norma que abarca a las personas que estaban bajo la modalidad de Servicios No Personales. Régimen que pretende reconocer ciertos derechos de trabajo a los trabajadores que pese a laborar de forma dependiente o subordinada, estaban fuera de la planilla estatal; en pocas palabras, estos trabajadores han alcanzado un reconocimiento por parte del Estado, pero con algunas particularidades<sup>8</sup>.

Estando al párrafo anterior, Gamarra (2010) precisó:

El concepto del CAS es de naturaleza instrumental y depende del interés general involucrado en la contratación en cuestión. La Administración Pública a través de la celebración de un contrato administrativo puede conseguir satisfacer necesidades públicas<sup>9</sup>.

En ese contexto, según lo señalado por Zavala (2011):

Es un contrato bajo una modalidad especial propia del Derecho Administrativo, bilateral con prestaciones recíprocas entre las partes que lo suscriben, siendo una de ellas la persona natural, que brinda su fuerza de trabajo para realizar un servicio no

<sup>7</sup> Abanto Revilla, C., y, Paitan Martínez, J. (2017) - Manual del Régimen Laboral Público -Gaceta Jurídica (Pág.121).

<sup>8</sup> Toyama Miyagusuku, J. (2020) - El Derecho Individual del Trabajo en el Perú – Gaceta Jurídica (Pág. 73)

<sup>9</sup> Gamarra Vílchez, L. (2010) – Reforma del empleo público: Necesidad de una Ley General-Laborem (7). Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social (Págs. 49-50).

autónomo, dependiente y subordinado, bajo la dirección de la otra parte quien le concederá una contraprestación económica. La prestación se realizará en las instalaciones de la entidad pública, que se encarga de proporcionar ambiente, recursos, servicios, bienes mobiliarios, equipos, herramientas, insumos, y los demás medios necesarios para cumplir con las tareas asignadas” (Zavala, 2011, pág. 91)<sup>10</sup>

Estando a lo anterior, el CAS inicialmente tuvo un tratamiento distinto al contrato de trabajo, ya que, la relación jurídica que la compone no era calificada como una relación laboral, sino como una relación propia del Derecho Administrativo. No obstante, posteriormente el CAS fue reconocido como un régimen especial de contratación de personal para las entidades públicas, encontrándose actualmente vigente y resultando compatible con el marco constitucional, ello en virtud del pronunciamiento T.C. mediante la Sentencia sobrevenida en el Exp. N° 00002-2010-PI-TC del 07 de diciembre de 2010.

Ahora bien, en relación al citado marco teórico y jurisprudencial, respecto al CAS, se aprecia la inexistencia de alguna causal o supuesto que conlleve a la desnaturalización del acotado contrato, siendo que en el D.L. N° 1057, su Reglamento y la modificación del mismo, solo se hace mención a las causales para su extinción. Pero, ello no fue impedimento para que los órganos jurisdiccionales se pronuncien en relación a este punto.

Estando a ello, la Corte Suprema de Justicia, precisó que “para el caso del régimen de contratación CAS existen supuestos de invalidez, los cuales se presentan en el siguiente orden:

- Si las relaciones contractuales preexistentes resultan de un mandato judicial de reposición bajo el amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto.
- Cuando se verifique que antes de la celebración del CAS, el empleado estaba una relación de trabajo de naturaleza indeterminada en razón a la desnaturalización de la contratación modal empleada.
- Cuando se ha confirmado que antes a la celebración del CAS, el locador de servicios poseía en realidad, en los hechos, una relación de trabajo de naturaleza indeterminada encubierta.
- Adicionalmente, si el empleado inicia sus actividades celebrando un CAS, pero continúa trabajando sin celebrar un nuevo CAS, no existe invalidez de los CAS que fueron celebrados; no obstante, dicha situación no genera una prórroga automática de los CAS suscritos con anterioridad, entendiéndose que, la relación de trabajo posterior fue o

---

<sup>10</sup> Zavala Rivera, A. (2011) - El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral – Editorial San Marcos E.I.R.L.

es, según sea el caso, una contratación a plazo indeterminado” (II Pleno en Materia laboral del año 2014)<sup>11</sup>.

En relación con lo expuesto precedentemente, se aprecia que el T.C. para determinar las consecuencias de los vicios intrínsecos identificados sobre un CAS, el término jurídico que le brinda es “invalidez”, y no el término de “desnaturalización”, comúnmente usado en nuestro Derecho de Trabajo a partir del desarrollo realizado para el régimen regido por el D.L N° 728 y su T.U.O - actividad privada-. Cabe señalar que ante la invalidez de un CAS no se puede desconocer que existió una relación de trabajo, ello implica que judicialmente se declare que dicho contrato como consecuencia de su invalidez, no surtirá efectos sobre la relación de trabajo, y que, en su defecto, debe aplicarse la legislación que regula el Régimen Laboral que corresponda.

### **3.3. Sobre la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda.**

El C.P.C. en su Artículo 446° se contempla un listado con un total de catorce (14) excepciones, que podrían ser propuestas o deducidas por un demandado ante una omisión o defecto de lo imputado en una demanda, es decir que puede ser considerado como un medio de defensa que tiene un emplazado en un proceso. Cabe señalar que, en la Ley N° 26636, Ley Procesal Laboral, en su Artículo 23° solo se tenía contemplada como única excepción a “la transacción”, mientras que, en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal Laboral, no se encuentra un artículo dedicado a las excepciones; con lo cual se infiere que podrán ser aplicadas todas las excepciones señaladas en el C.P.C.

Mediante las excepciones lo que busca el demandado es advertir las inconsistencias o faltas de algún requisito de procedencia, requisitos de admisibilidad, o también una condición de la acción, detectadas en cuanto a la demanda interpuesta, considerando que debe cumplir con los requisitos señalados por la norma debiendo ser coherente y ordenada, en la forma de plantearse.

Estando a ello, a manera de complemento podemos precisar que la finalidad de una excepción procesal es impedir que la demanda prospere y siga su curso ya sea dilatando el proceso o dándolo por concluido, y asimismo, que el juez evalúe minuciosamente la cuestión por la cual se está demandado al demandado; eso quiere decir que a través de este mecanismo de defensa el demandado al deducir una excepción procesal y esta es admitida por el juez puede detener el curso de un proceso judicial, por ejemplo, en el presente caso se busca advertir que no hay una claridad en la redacción de la pretensión de la demanda y por tal motivo no puede realizarse una contestación adecuada.

---

<sup>11</sup> Corte Suprema de Justicia de la República (2014): II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral celebrado los días 8 y 9 de mayo de 2014.

Ahora bien, recordemos que la demanda es el documento mediante el cual se activa el aparato judicial. En ella está contenida las pretensiones de la demandante, los cuales son conceptos que pueden referir sobre derechos lesionados o a incumplimiento de obligaciones. Entonces a fin de no quedar expuesta ante una excepción procesal propuesta por la demandada es importante que la demandante pueda describir claramente su requerimiento y el interés que está detrás de su demanda, detallando los hechos, los posibles derechos vulnerados y el tipo de reparación está solicitando.

Sobre el particular, la finalidad de deducir la “excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda” es evidenciar la carencia de precisión sobre lo que se demanda lo cual se precisa en las pretensiones, por tanto, se pretende que el juez revise lo advertido, las inconsistencias observadas o la falta claridad en la redacción de las pretensiones de la demandante, ya que, de ello depende que la demandada elabore una adecuada defensa en función de lo planteado en la demanda.

Sobre este punto, tal como lo indica Monroy (1994) al respecto:

Esta excepción viene a ser considerada de pasada data en los procesos civiles en el Perú; considerada en el año 1852 en la Ley de Enjuiciamiento en Materia Civil. Además, fue recuperada por su importancia en los sistemas procesales donde los plazos improrrogables y perentorios exigían de los litigantes una actuación transparente, precisa y bien definida.

Dicha excepción es de utilidad para denunciar la incapacidad que tiene el demandado para responder las siguientes interrogantes: ¿quién demanda?, ¿a quién se demanda?, ¿qué se demanda? o ¿por qué se demanda?, de forma clara y concisa.

Asimismo, se advierte que las excepciones pueden ser de dos (2) tipos perentorias o dilatorias. Cabe señalar que en el derogado proceso civil del Perú se indicaba que las excepciones eran perentorias o dilatorias de acuerdo al lapso de tiempo con el cual se contaba para presentarlas, o por cómo se tramitaban dentro del cuaderno principal u otro por separado.

Sobre el particular, se considera dilatoria cuando al ser declarada fundada por el juez en una resolución, se concede un lapso de tiempo al demandante para que subsane el defecto advertido en la excepción deducida por la demandada. Ejemplo la excepción de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda y la de representación defectuosa o insuficiente del demandante. Ahora bien, en caso de no subsanar el defecto advertido dentro

del plazo conferido, se declarará la nulidad de lo actuado y con ello la conclusión del proceso.

Son perentorias cuando al ser declaradas fundadas producen la conclusión del proceso. Estando a ello estas excepciones con efecto perentorio se subclasifican en “perentorias simples” las cuales afectan el desarrollo del proceso en donde fueron declaradas fundadas, pero sin tocar la pretensión del demandante, por tanto, podrá intentarlo otra vez en un nuevo proceso debiendo procurar no cometer el mismo error que resultó en la conclusión del anterior. Ejemplo las excepciones de incompetencia, representación defectuosa del demandado, falta de agotamiento de la vía administrativa, entre otras.

Las “perentorias complejas”, al igual que las anteriores, culminan con el proceso cuando son declaradas fundadas, pero, es este caso, generan un impedimento jurídico para que el demandante pueda intentar exigir la misma pretensión contra el mismo demandado en un nuevo proceso; lo que ocurre es que al declararse fundada esta excepción se hace evidente la afectación definitiva de la pretensión. Ejemplo las excepciones de cosa juzgada, de desistimiento de la pretensión, de conclusión por conciliación o transacción, entre otras<sup>12</sup>.

En correlato de lo expuesto en líneas precedentes, de acuerdo con la descripción realizada por el autor, en el presente caso ante la carencia de claridad y precisión en la pretesencia de la demanda el criterio adoptado por la demandada fue por optar por la deducción de la excepción denominada de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda, la cual es una excepción que responde al tipo dilatorio, donde se percibe una evidente falta de comprensión de lo que se requiere, eso quiere decir que no se refiere al fondo de la pretensión, sino sólo a su procedencia cuando por su forma no se ajusta a la lógica de un requerimiento claro y contundente.

Ahora bien, cuando las excepciones dilatorias son declaradas procedentes en un proceso, la demandante podrá subsanar el defecto advertido por la demandada, a diferencia de las excepciones perentorias las cuales al ser declaradas procedentes dan por concluido al proceso; esta última se subdivide en “simples y complejas”; en cuanto a las perentorias simples queda claro que si bien concluyen con el proceso, no obstante, el demandante tiene la opción de presentar nuevamente la misma pretensión en un proceso diferente, caso

---

<sup>12</sup> Monroy Gálvez, J. (1994). Las Excepciones en el Código Procesal Civil Peruano. Themis. Pontificia Universidad Católica del Perú (Págs. 126-129)

contrario cuando se trata de las perentorias complejas ya que éstas imposibilitan al demandante a presentar la misma pretensión en otro proceso.

#### **IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS**

##### **4.1. Sobre la Resolución N° 6 de fecha 21 de setiembre de 2015.**

Sobre la citada resolución, la cual contiene la Sentencia N° 167-2015, emitida por el Juzgado o primera instancia me encuentro:

- Conforme, por haber declarado a la excepción deducida por la parte demandada como “infundada”, toda vez que, de la lectura de la pretensión de la demanda se denota que la petición es clara y precisa.
- Conforme, con el extremo que declaró reconocer una relación laboral de naturaleza indeterminada del régimen de trabajo regido mediante el D.L. N° 728 -actividad privada-, dentro del periodo desde el día 1 de noviembre hacia adelante, en el cargo de obrera municipal en la función de limpieza pública, por haber prestado servicios sin la suscripción de un contrato de trabajo, y en consecuencia declarar ineficaz el CAS N° 17-2015 suscrito el 14 de enero de 2015.
- Disconforme, con el extremo que declaró infundada la desnaturalización del CAS N° 16-2012 dentro del lapso de tiempo desde el 15 de marzo de 2012 hasta el 31 de octubre de 2014, ya que, a pesar de lo fundamentado sobre el régimen en el cual corresponde ser contratado a un obrero municipal en la función de limpieza pública -categoría a la cual pertenecía la demandante- el Juzgado opto por no reconocer que le correspondía ser contratada bajo el régimen de trabajo regido por el D.L. N° 728.

Sobre el particular, a través de la demanda interpuesta por la demandante, se señaló que la contratación laboral del régimen CAS regido bajo el D.L. N° 1057 bajo la cual se encontraba la demandante, dentro del lapso de tiempo desde el 15 de marzo de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014, no le correspondía, toda vez que, siendo una trabajadora municipal que prestaba servicios realizando la función de limpieza pública, le correspondía celebrar una contratación laboral de carácter indeterminado dentro régimen regulado por el D.L. N° 728 -actividad privada-, aunado a ello, por haber prestado servicios sin suscribir un contrato de trabajo a partir del 1 de enero de 2015 en adelante se debía reconocer una relación laboral a plazo indeterminado.

En esa misma línea, considerando que la demandante venía prestando labores de manera ininterrumpida para la demandada bajo el cargo de personal de limpieza pública, lo cual es una labor de naturaleza permanente, y además un servicio exclusivo cubierto por los municipios, le correspondía ser reconocida dentro de la categoría de un trabajador municipal denominado “obrero municipal”, correspondiéndole la aplicación de la normativa laboral del régimen

regulado por el D.L. N° 728, y por ende la suscripción de un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, ello en mérito de lo establecido en la Ley N° 27972, en su Artículo 37° del cual en referencia a los obreros se aprecia que:

“Los obreros que brindan sus servicios a los municipios serán considerados como servidores públicos los cuales estarán sometidos al régimen de trabajo de la actividad privada.”

Adicionalmente, es necesario indicar que, sobre la naturaleza permanente, específica y exclusiva del servicio de limpieza pública brindado por las municipalidades, de los numerales 3.1 y 3.2 del Artículo 80° del citado dispositivo normativo se aprecia que los municipios:

“Suministran el servicio público de limpieza determinando las zonas de acumulación de los desperdicios, rellenos sanitarios y el aprovechamiento industrial de desperdicios.

Asimismo, en relación a los establecimientos comerciales, industriales, viviendas, escuelas, piscinas, playas y otros lugares públicos locales, controlan y regulan la higiene, aseo y salubridad de los mismos”.

De acuerdo con lo descrito en los párrafos precedentes el presente caso materia de análisis se pretende demostrar cual es la normativa laboral vigente aplicable a aquel segmento de trabajadores de los municipios que realizan la función de limpieza pública al cual pertenece la demandante, y, en consecuencia reconocer una relación laboral de naturaleza indeterminada, lo cual no fue debidamente abordado y analizado, por esta primera instancia, por lo que, emitió un pronunciamiento parcialmente favorable para la demandante, ya que solo reconoció una relación de trabajo de naturaleza indeterminada correspondiente al periodo desde el 1 de noviembre de 2014 en adelante, declarando ineficaz al CAS N° 17-2015 suscrito el 14 de enero de 2015.

#### **4.2. Sobre la Resolución N° 11 de fecha 28 de marzo de 2016.**

Respecto a la mencionada resolución, la cual contiene la Sentencia de Vista N° 106-2016, emitida por la Sala o segunda instancia me encuentro:

- Conforme, en el extremo que declaró confirmar la Sentencia N° 167-2015 en la cual el Juzgado resolvió declarar a la excepción deducida por la parte demandada como “infundada”, toda vez que, de la lectura de la pretensión de la demanda se aprecia que la petición es clara.
- No conforme, en el extremo que declaró confirmar la Sentencia N° 167-2016 donde el Juzgado resolvió declarar infundada la desnaturalización del CAS N° 16-2012 dentro del lapso de tiempo desde 15 de marzo de 2012 hasta el 31 de octubre de 2014, ya que, a pesar de lo fundamentado sobre el significado y el sentido de la categoría de “obrero municipal” en la función de limpieza pública a la cual pertenecía la demandante, la Sala estuvo de acuerdo con lo pronunciado por el Juzgado, y por tanto, opto por no reconocer el régimen de contratación laboral que le correspondía.

- No conforme, en el extremo que declaró revocar la Sentencia N° 167-2016 en la cual el Juzgado resolvió reconocer una relación de trabajo de naturaleza indeterminada del régimen regido bajo el D.L. N° 728 -actividad privada-, en el periodo del día 1 de noviembre hacia adelante, en la condición de obrera municipal desempeñándose en la labor de limpieza pública, por haber prestado servicios sin la suscripción de un contrato de trabajo, y, por lo tanto, ineficaz el CAS N° 17-2015 suscrito el 14 de enero de 2015.

Ahora bien, sobre el extremo resuelto a favor de la demandante por la primera instancia, la cual determinó reconocer una relación de trabajo de naturaleza indeterminada desde el 1 de noviembre de 2014 en adelante, en aplicación del Principio de Continuidad y a la regla del Principio Protector relacionada condición más favorable, la Sala señaló que dicha determinación no sería posible, toda vez que el CAS N° 17-2015 -suscrito el 14 de enero de 2015- es válido y por tanto con ello se regulariza la situación advertida por la demandante respecto al haber trabajado sin la suscripción de un contrato. Asimismo, la Sala precisó que se aprecia que la demandante presto servicios treinta (30) días en noviembre de 2014, treinta y uno (31) días en diciembre del mismo año y trece días (13) días del mes de enero de 2015, los cuales, sumados entre sí, no sobrepasa el periodo de prueba que exige la Ley; por lo que, la Sala precisó que no podría ser aplicable al presente caso materia de análisis lo dispuesto en el II Pleno en Materia Laboral.

Es decir, por no haber sobrepasado el periodo de prueba -de tres meses- y por regularizarse la situación de trabajo sin contrato con la celebración del CAS N° 17-2015, se advierte que no procedía reconocer la una relación de trabajo de naturaleza indeterminada señalada en el citado pleno, ya que aparentemente la demandante no trabajo sin la suscripción de un contrato.

En virtud de lo expuesto, sobre este punto podemos señalar que la Sala a pesar del desarrollo realizado en la Sentencia de Vista N° 106-2016, no ha abordado y analizado adecuadamente el presente caso, y en consecuencia emitió un pronunciamiento nada favorable para la demandante.

#### **4.3. Sobre la Casación N° 6051-2016 de fecha 19 de julio de 2018.**

Respecto a dicha Casación, emitida por la Corte Suprema me encuentro:

- Conforme en con el fallo a través del cual el recurso de casación fue declarado fundado, casando la Sentencia emitida por la Sala, y actuando en sede de instancia, revocó la Sentencia emitida por el Juzgado, en el extremo que declaró fundada en parte la demanda -reconociendo una relación de carácter indeterminado al lapso de tiempo correspondiente del 1 de noviembre en adelante-, y al reformarla, la Demanda fue declarada fundada reconociendo la existencia de una relación laboral de carácter indeterminado

desde el 15 de marzo de 2012 en adelante, relación que es regida mediante el D.L. N° 728.

En relación al párrafo precedente, se aprecia que la Corte Suprema a diferencia de la primera y segunda instancia, analizó y desarrollo de manera adecuada los puntos de controversia del presente caso, toda vez que:

- Determinó que el régimen laboral correspondiente a los obreros -servidores públicos- de un municipio que realizan la función de limpieza pública es el régimen de la actividad privada sometido a las disposiciones normativas del D.L. N° 728 y su T.U.O., por lo tanto, este segmento de trabajadores no podría celebrar un contrato de trabajo dentro del régimen del CAS regido por el D.L N° 1057.
- Asimismo, con relación al periodo de prueba -de tres meses- al realizar la suma de todos los periodos laborados de manera ininterrumpida bajo el mismo cargo realizando la función de limpieza pública, se denota que después de todo, la demandante si cumplido con justificar el periodo de prueba.

En ese contexto, considerando lo indicado en los anteriores párrafos se aprecia que la Corte Suprema adopto un mejor criterio resolviendo adecuadamente el presente caso materia de análisis, emitiendo un pronunciamiento final favorable para la demandante corrigiendo el fallo de la primera y según instancia.

## V. CONCLUSIONES

1. De lo desarrollado en el presente informe, se advierte que todo trabajador que presta servicios para un Municipio, en la función de limpieza pública debe ser reconocido como un servidor público, al cual le corresponde ser considerado dentro de la categoría de “obrero municipal” y por ende aplicarle la normativa de trabajo de la actividad privada, siendo el régimen regido por el D.L. N° 728 reconociéndole los beneficios y derechos inherentes al referido régimen laboral.
2. Estando a ello, considerando que la señora **S.E.S.L** se desempeñó para la Municipalidad de **J.L.B.R.** en la función de limpieza pública, se encontraba dentro del supuesto de la categoría signada como “obrero municipal”, siendo que la citada función es de naturaleza permanente y además es una actividad específica brindada por las Municipalidades, por lo que, le correspondía celebrar un contrato de laboral sujeto al régimen de trabajo de la actividad privada, ello en mérito de lo dispuesto en la Ley 27972 en su Artículo 37°.
3. La demanda interpuesta por la señora **S.E.S.L.** mediante la cual solicitó que se reconozca la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado: i) en el periodo de trabajo del 15 de marzo de 2012 al 31 de diciembre de 2014 por trabajar en un régimen que no le correspondía, y, asimismo, ii) en el periodo del 1 de enero de 2015 en adelante, por trabajar sin la suscripción de un contrato de trabajo, se encontraría debidamente fundamentada. No obstante, la primera y segunda instancia, no resolvieron adecuadamente la citada demanda.
4. Estando a lo anterior, es evidente que la Corte Suprema realizó un adecuado análisis sobre la demanda interpuesta en contra la Municipalidad de **J.L.B.R.**, emitiendo un pronunciamiento favorable para la señora **S.E.S.L.**, reconociendo una relación de trabajo de naturaleza indeterminada dentro del régimen laboral regulado por el D.L. N° 728 -de la actividad privada-, desde el día 15 de marzo de 2012 en adelante.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- Abanto Revilla, C., y Paitán Martínez, J. (2017). *Manual del Régimen Laboral Público*. Gaceta Jurídica.
- Balbín Torres, E. (2007). La libertad sindical en el empleo público y las evidencias de un sistema autoritario de relaciones laborales en el Perú. *Laborem*, (7). Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social.
- Gamarra Vilchez, L. (2010). *Reforma del empleo público: Necesidad de un Ley General*. *Laborem*, (7). Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social.
- Monroy Gálvez, J. (1994). Las Excepciones en el Código Procesal Civil Peruano. *Themis*, (27-28). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Navarrete, A. (2012). Un imposible jurídico: La reposición de los trabajadores de dirección y de confianza. *Gaceta Constitucional*, (59). Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyagusuku, J. (2020). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Gaceta Jurídica.
- Zavala Rivera, A. (2011). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Tribunal Constitucional. (2009). Sentencia del Tribunal Constitucional-Expediente N° 00466-2009-PA/TC. 5 de octubre de 2009.
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2014). II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral. 8 y 9 de mayo de 2014.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2015). Informe Técnico N° 595-2015-SERVIR/GPGSC. 9 de julio de 2015.
- Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. (2016). Casación Laboral N° 7945-2014-Cuzco. 7 de noviembre de 2016.
- Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. (2019). Casación Laboral N° 7405-2018-Lima Este. 17 de setiembre de 2019.

**VII. ANEXOS**

203  
D  
S

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 6051-2016  
AREQUIPA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

*Sumilla: El periodo de prueba prescrito en el artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, tiene por finalidad comprobar si efectivamente el trabajador puede asumir el cargo asignado por el empleador, de acuerdo a sus aptitudes y lineamientos, bajo las reglas de buena fe; en consecuencia, el trabajador debe asumir las funciones del cargo.*

Lima, diecinueve de julio de dos mil dieciocho

VISTA; la causa número seis mil cincuenta y uno, guión dos mil dieciséis, guión AREQUIPA, en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, [REDACTED], [REDACTED], mediante escrito presentado el once de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento setenta y nueve a ciento noventa y seis, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento sesenta y seis a ciento setenta y cinco, que revocó la Sentencia de primera instancia de fecha veintiuno de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento veinticinco a ciento treinta y ocho, que declaró fundada en parte la demanda; reformándola la declararon infundada; en el proceso seguido con la entidad demandada, [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], sobre desnaturalización de contrato.

ANA MARÍA BAUPARI SALDIVAL  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIO

201  
201  
201

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 6051-2016  
AREQUIPA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

**CAUSALES DEL RECURSO:**

El recurso de casación interpuesto por la demandante [REDACTED], se declaró procedente mediante Resolución de fecha dieciséis de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas setenta y dos a setenta y siete, del cuaderno de casación, por las causales de: *i) Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 2° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057; ii) infracción normativa por interpretación errónea del artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR e iii) infracción normativa por inaplicación del artículo 16 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR;* correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**CONSIDERANDO:**

Primero: Antecedente judicial

Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas treinta y nueve a cincuenta, subsanada en fojas cincuenta y ocho, la actora solicita la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios y se declare la existencia de una relación laboral de carácter indeterminada entre las partes, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 desde el quince de marzo de dos mil doce hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, en el cargo de obrera en la función de personal de limpieza pública. Asimismo, señala que desde el uno de enero de dos mil quince laboró sin contrato escrito.

Segundo: El Juez del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, declaró infundada la Excepción de Oscuridad

205  
del  
delSEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICACASACIÓN LABORAL N° 6051-2016  
AREQUIPA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

y ambigüedad en el modo de proponer la demanda y fundada en parte la demanda, declara la existencia de un contrato laboral de naturaleza indeterminada dentro del régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728 a partir del uno de noviembre de dos mil catorce en adelante, en condición de obrera en la función de personal de limpieza pública; declarando la ineficacia del contrato administrativo de servicios de fecha catorce de enero de dos mil quince e **INFUNDADA** la demanda respecto de la desnaturalización de contratos administrativos de servicios por el periodo del quince de marzo de dos mil doce al treinta y uno de octubre de dos mil catorce, y la consecuente declaración de existencia de una relación laboral de carácter indeterminado, entre la recurrente y la municipalidad demandada, bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, durante el periodo referido, en el cargo de obrera en la función de personal de limpieza pública.

**Tercero:** El Colegiado de la Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiocho de marzo de dos mil dieciséis, revocó la sentencia en el extremo que declara fundada en parte la demanda, reformándola la declararon infundada, argumentando que la demandante fue contratada por la entidad demandada a través de un contrato administrativo de servicios, como se aprecia del contrato 016-2012, del quince de marzo de dos mil doce hasta el treinta y uno de octubre de dos mil catorce, si bien no fue prorrogado por noviembre y diciembre de dos mil catorce, no puede considerarse que ha existido fraude a la ley, en este caso el Decreto Legislativo N° 1057, pues la actora fue contratada bajo dicho régimen y no bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 y, en consecuencia, los contratos administrativo no devienen en nulos.

**Cuarto:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la

2015  
JH  
JH

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 6051-2016  
AREQUIPA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material.

**Quinto:** Al haber sido declarado procedente el recurso por infracciones de derecho material, corresponde a este Tribunal Supremo emitir pronunciamiento apropiado sobre el fondo de la materia controvertida.

**Sexto:** En el caso concreto, la infracción normativa está referida a la *aplicación indebida del artículo 2° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que prescribe:*

*"El ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1057 y de este reglamento comprende a todas las entidades de la administración pública, entendiéndose por ellas al Poder Ejecutivo, incluyendo los ministerios y organismos públicos, de acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; al Congreso de la República; al Poder Judicial; a los organismos constitucionalmente autónomos, a los gobiernos regionales y locales y las universidades públicas; y a las demás entidades públicas cuyas actividades se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público. Las empresas del Estado no se encuentran bajo el ámbito de aplicación del presente reglamento".*

**Sétimo:** Respecto al Régimen Laboral de los obreros municipales

Debemos señalar que el régimen laboral de los obreros municipales al servicio del Estado, ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada; tal es así, que la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 6051-2016

AREQUIPA

Desnaturalización de contrato

PROCESO ORDINARIO - NLPT

nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades eran servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley N° 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada.

Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, deroga la Ley N° 23853; sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades, los cuales según su artículo 37° de la nueva Ley Orgánica de Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, es decir, dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

Octavo: Esta Sala Suprema en cumplimiento a su finalidad de unificar la jurisprudencia laboral, ha establecido en la Casación Laboral N° 7945-2014-Cusco de fecha veintinueve de setiembre de dos mil dieciséis, respecto a los alcances del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, el siguiente precedente vinculante: *Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipal 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 el Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios.*

Noveno: De lo que se concluye, que si bien la recurrente fue contratada bajo los contratos administrativos de servicios, también se debe tener presente que las labores que desarrollo corresponden a personal de limpieza pública; por lo

208  
du  
20

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 6051-2016  
AREQUIPA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

que, debió incluirse en la planilla de obrera, toda vez, que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada; motivo por el cual, la causal invocada deviene en fundada.

Décimo: En cuanto a las causales declaradas procedentes, referidas a la *infracción normativa por interpretación errónea del artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR e infracción normativa por inaplicación del artículo 16° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR*, las siguientes normas señalan:

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

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

*"Artículo 16.- En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese.*

209  
M  
S

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 6051-2016  
AREQUIPA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Décimo Primero: Para efectos de analizar las causales denunciadas, se debe tener presente que el periodo de prueba es aquel pacto contractual de duración temporal, que en términos generales se circunscribe al plazo de tres meses, salvo con las excepciones prescritas por Ley, con la finalidad de experimentar sobre el terreno, las aptitudes del trabajador para el desarrollo del trabajo encomendado, lo que supone una suspensión de las restricciones legales a la facultad de extinción del contrato de trabajo, o dicho en otros términos, es un lapso de tiempo inicial en el contrato de trabajo que da la posibilidad a la parte empleadora de extinguir unilateralmente el vínculo laboral, independientemente de la modalidad, al no alcanzar al trabajador la protección contra el despido arbitrario.

Por su parte, Pacheco Zerga, indica que el periodo de prueba: *"consiste en el otorgamiento de un tiempo determinado para que el empresario pueda comprobar la idoneidad del trabajador y para que [a su vez] el trabajador evalúe si el trabajo satisface sus aspiraciones personales"*<sup>1</sup>

Décimo Segundo: Este periodo de prueba no puede extenderse más allá y pretender comprobar determinadas circunstancias personales o privadas del trabajador, puesto que la obligación que nace del contrato de trabajo se centra en el desempeño del trabajo pactado de forma diligente y conforme a las reglas de buena fe<sup>2</sup>. Asimismo, a fin de realizar un adecuada evaluación, se debe tener en cuenta, lo siguiente: i) la capacidad del trabajador para los cambios tecnológicos; ii) las posibilidades de desarrollo profesional; iii) el grado de iniciativa para resolver situaciones imprevistas; iv) las relaciones con el resto del

<sup>1</sup> PACHECO ZERGA, Luz. "El periodo de prueba: naturaleza y régimen jurídico". En: Jus Doctrina & Práctica, N° 07, Lima, 2008, p. 352.

<sup>2</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel. "Forma y prueba del control de trabajo". Derecho del Trabajo I, Vol II. Materiales de enseñanza de la Universidad de Sevilla, Sevilla, p. 53.

210  
der  
de

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 6051-2016  
AREQUIPA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

personal o con sus clientes que faciliten unas relaciones cordiales entre los mismos, etcétera<sup>3</sup>.

**Décimo Tercero:** Sobre el particular, se colige que el periodo de prueba tiene por finalidad comprobar si efectivamente el trabajador puede asumir el cargo asignado por el empleador, de acuerdo a sus aptitudes y lineamientos; en consecuencia, la evaluación se realizará entre otros aspectos sobre la base de los resultados de las tareas encomendadas.

**Décimo Cuarto:** En nuestra legislación, se encuentra contemplado en el artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que el periodo de prueba es de tres meses, salvo que las partes puedan pactar un término mayor, de acuerdo a las exigencias previstas en la norma, tal es el caso de los trabajadores calificados o de confianza, cuyo periodo de prueba no puede superar los seis meses y para el personal de dirección el periodo de un año. Siendo así, los empleadores tienen la opción de invocar el periodo de prueba para dar por concluido el vínculo laboral sin las formalidades previstas por Ley, toda vez que la protección contra el despido arbitrario alcanza al término del periodo de prueba y del artículo 16° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

**Décimo Quinto:** De lo expuesto, se interpreta que el empleador puede aplicar el periodo de prueba establecido por Ley, siempre y cuando le asigne al trabajador de forma inmediata el cargo determinado en el contrato de trabajo, toda vez que la evaluación se realizará a partir de sus labores, a fin de establecer de forma adecuada si cumple o no con las expectativas requeridas.

<sup>3</sup> Ibid., p. 53

SECRETARÍA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA  
SECRETARÍA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

211  
C. S. J.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 6051-2016  
AREQUIPA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Al respecto, si bien, la misma norma, permite que se pueda pactar un término mayor al fijado por Ley (tres meses), en caso de las labores que requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda ser justificada, no debe ser entendido que se le atribuirá al trabajador funciones distintas derivados de otro cargo, pues ello, quiebra la finalidad del periodo de prueba, resultando una actitud abusiva y arbitraria, que vulnera el derecho al trabajo.

**Décimo Sexto:** Habiendo establecido los alcances más resaltantes del periodo de prueba, corresponde analizar el caso concreto; los periodos en que la accionante fue contratada por la entidad demandada, bajo Contratos Administrativos de Servicios:

**Primer Periodo:** Del quince de marzo de dos mil doce al treinta y uno de octubre de dos mil catorce, en los que corren los siguientes medios probatorios:

1. Contrato Administrativo de Servicios 016-2012-MDJLBYR (fojas tres), por el periodo del quince de marzo de dos mil doce al treinta y uno de diciembre de dos mil doce, para la función de limpieza pública.
2. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios (fojas ocho), por el periodo del uno de enero al treinta y uno de marzo de dos mil trece.
3. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios (fojas nueve), por el periodo del uno de abril al treinta de junio de dos mil trece.
4. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios (fojas diez), por el periodo del uno de julio al treinta y uno de diciembre de dos mil trece.
5. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios (fojas once), por el periodo del uno de enero al treinta de junio de dos mil catorce.
6. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios (fojas doce), por el periodo del uno de julio al treinta y uno de octubre de dos mil catorce.

212  
del  
del

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 6051-2016  
AREQUIPA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Hechos que son corroborados con las boletas de pago (fojas trece a treinta y cinco y noventa y tres a noventa y ocho), que registran la fecha de inicio de la prestación de servicios, quince de marzo de dos mil doce.

**Segundo Periodo:** Del uno de noviembre al treinta y uno de diciembre de dos mil catorce (dos meses)

Se advierte que por el referido periodo fue una labor sin suscripción de contrato y que si bien la demandada niega la labor por dicho periodo, corren en autos la boleta de pago de noviembre de dos mil catorce (fojas noventa y nueve) y el memorando circular del veintisiete de noviembre de dos mil catorce (fojas treinta y siete), mediante el cual se comunicó a la demandante las labores que debía realizar el treinta de noviembre de dos mil catorce y que labor efectuada el domingo sería compensada por descanso el cuatro de diciembre de dos mil catorce; asimismo, corre el memorando circular del veintiséis de diciembre de dos mil catorce (fojas treinta y seis), que hace conocer a los trabajadores que por necesidad de servicios deberán laborar el domingo veintiocho de diciembre de dos mil catorce, documentos con los cuales se acredita que laboró para la entidad demandada en los periodos mencionados en el presente considerando, asimismo existió continuidad en la prestación de servicios desde su fecha de ingreso el quince de marzo de dos mil doce.

**Tercer Periodo:** Del periodo del uno de enero de dos mil quince en adelante

- La demandante precisa que no hubo contrato escrito para laborar desde el uno de enero de dos mil quince a la fecha; sin embargo, existe el Contrato Administrativo de Servicios 017-2015- MDJLBYR (fojas setenta y uno y siguientes), que suscribe con la demandada por el periodo del uno de enero al veintiocho de febrero de dos mil quince, si bien fue

213  
CUI  
Jules

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 6051-2016  
AREQUIPA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

redactado el catorce de enero de dos mil quince, fue suscrito por la demandante el veintidós de enero.

Sin perjuicio de lo antes mencionado, es necesario señalar que la demanda fue presentada ante el órgano judicial el trece de enero de dos mil quince (cargo de ingreso, fojas uno), es decir, el contrato fue suscrito luego de la interposición de la demanda (el veintidós de enero, fojas setenta y cuatro).

Décimo Setimo: Que se advierte de los medios probatorios que corren en autos, los mismos que fueron citados en los considerandos precedentes, que la accionante ha laborado para la entidad demandada desde el quince de marzo de dos mil doce sin solución de continuidad, por ende, la recurrente ha superado el periodo de prueba de tres meses, previsto por Ley; en consecuencia las instancias de mérito han transgredido lo estipulado en los artículos 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y el artículo 16° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, en consecuencia, las causales declaradas procedentes devienen en fundadas.

Por estas consideraciones:

**FALLO:**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la recurrente, [REDACTED], mediante escrito de fecha once de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento setenta y nueve a ciento noventa y seis; **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintiocho de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento sesenta y seis a ciento setenta y cinco; y, actuando en sede de instancia: **REVOCARON** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veintiuno de setiembre de dos mil quince, en fojas

214  
de  
213

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 6051-2016  
AREQUIPA  
Desnaturalización de contrato  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

ciento veinticinco a ciento treinta y nueve, en el extremo que declaró fundada en parte la demanda; y **REFORMÁNDOLA**, declararon **FUNDADA**; y en consecuencia se declara la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728 desde el quince de marzo de dos mil doce en adelante; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la entidad demandada [REDACTED], sobre desnaturalización de contrato; interviniendo como ponente el señor juez supremo Yrivarren Fallaque; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

NVVP

  
PRESIDENTE DE LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

284  
دست  
نور  
السن

**9° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE CENTRAL**

**EXPEDIENTE** : 00458-2015-0-0401-JR-LA-01  
**MATERIA** : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO  
**JUEZ** : SANDRA RAQUEL ROSADO MALAGA  
**ESPECIALISTA** : PINTO PAZ PAOLA YULEYMI  
**DEMANDADO** :

[REDACTED]

ROR DE JUSTICIA  
sistema de  
electrónicas SINOE  
SIN CERCADO  
D PAZ PAOLA  
- Poder  
a 11:26:40, Razón:  
al: AREQUIPA /  
IA DIGITAL

**Resolución Nro.14.-**

Arequipa, veintiocho de Setiembre  
Del dos mil dieciocho.

Puesto a despacho en la fecha dada la recargada labor que soporta esta secretaria de ejecución de los cinco juzgados de trabajo.

Al Escrito N° 73476-2018: A conocimiento de la parte demandante el Informe Nro. 1240-2018-UGRHySL-OAF/MDJLBYR y el Acta de cumplimiento de mandato judicial remitido por el P [REDACTED] el mismo que señala haber cumplido con el requerimiento efectuado en autos, se agrega a sus antecedentes los anexos acompañados.

Corte Superior de Justicia de Arequipa

Paola Yuleymi Pinto Paz  
Especialista de Casos  
Juzgados de Trabajo - R.L.P.T.