

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS

POLÍTICAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO



TÍTULO

**“LA DESNATURALIZACIÓN DE LAS RELACIONES
LABORALES Y SU TRATAMIENTO LEGAL EN EL PERÚ”**

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

AUTOR:

JUAN CARLOS NOVOA PORTAL

ASESOR(A):

Mg. EDITH PATRICIA BARRIONUEVO BLAS

Código Orcid – 0000-0001-9181-8489

CAJAMARCA – PERÚ

2022

I. PALABRAS CLAVES

Tema	Desnaturalización de contrato
Especialidad	Derecho Laboral

KEYWORDS

Tema	Contract Denaturation
Especialidad	Labor Law

II. DEDICATORIA

A mi madre, a mi esposa e hijas, por acompañarme en todo este camino recorrido a fin de cumplir mis metas.

III. AGRADECIMIENTO

Agradecer a todas las personas que se han tomado el tiempo de brindarme su invaluable ayuda en la elaboración del presente trabajo, su guía y las facilidades prestadas para el acceso a la información requerida, siempre estarán presentes y estaré agradecido con todos.

IV. ÍNDICE

I.	PALABRAS CLAVES	i
II.	DEDICATORIA.....	ii
III.	AGRADECIMIENTO.....	iii
IV.	ÍNDICE.....	iv
V.	RESUMEN	- 1 -
VI.	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	- 2 -
VII.	MARCO TEÓRICO:.....	- 6 -
7.1.	Contrato de trabajo:	- 6 -
7.2.	Elementos de esenciales del contrato de trabajo	- 7 -
7.3.	El contrato de trabajo y figuras a fines	- 10 -
7.4.	Regimenes Laborales	- 14 -
7.5.	Contratos laborales.....	- 15 -
7.6.	Proceso laboral	- 16 -
7.7.	El Proceso Laboral Seguido en el Expediente	- 25 -
7.8.	Materias del Petitorio:	- 30 -
VIII.	ANÁLISIS DEL PROBLEMA	- 37 -
8.1.	ANÁLISIS DEL EXPEDIENTE	- 37 -
8.2.	ANÁLISIS DEL PROBLEMA:	- 95 -
IX.	CONCLUSIONES	- 97 -
X.	RECOMENDACIONES	- 99 -
XI.	BIBLIOGRAFÍA:	- 100 -

V. RESUMEN

En el presente trabajo se ha desarrollado un análisis jurídico y crítico del expediente Nro. **01153-2013-0-0601-JR-LA-01**; el cual se ha desarrollado en la corte superior de justicia de Cajamarca, siendo la pretensión discutida desnaturalización de contrato, siendo la demandante la señora Flor Maria Pachamango Portal y el demandado ha sido la Municipalidad provincial de Cajamarca, en ese sentido se especifica que el problema donde se ha suscitado ha sido en la corte superior de justicia de Cajamarca.

La justificación del presente trabajo, esta en razón a buscar si es que hubo una desnaturalización de contrato dentro de la relación contractual que tenía la demandante Flor María Pachamango Portal, con la demandada Municipalidad Provincial de Cajamarca, es decir si existía una relación laboral y no un contrato civil de locación de servicios.

Las situaciones jurídicas que se han visto comprendidas en el desarrollo de este informe, es el derecho al trabajo, el derecho a los beneficios laborales, derecho a un trabajo estable, relación laboral, desnaturalización de contrato y la debida motivación, como deber de los magistrados.

Las conclusiones a las que se ha llegado durante el desarrollo de este trabajo es que existió una desnaturalización de contrato, pues existía una subordinación, remuneración y prestación personal del trabajo; además de ello, se ha llegado a la conclusión que si se debió establecer entre la demandante y el demandado una relación laboral a plazo indeterminad, toda vez que, el plazo que laboro asciende a más de 5 años, lo cual conlleva a tener una estabilidad laboral.

Las recomendaciones propuestas en este trabajo están orientadas a la realización de una reforma de legislación laboral lo cual permitirá la protección de los derechos laborales.

VI. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Nuestra legislación peruana comprende dos tipos de contrato o relación que nos permiten contratar a determinadas personas para realizar una actividad que presten un servicio determinado a cambio de una compensación dineraria o no dineraria.

La primera es la relación civil o contrato civil, denominado "LOCACIÓN DE SERVICIOS", este tipo de contrato se encuentra regulado por nuestro código civil en el artículo 1764, este, establece que "por el contrato de locación de servicios, el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución.

Además, el artículo 1766° del mismo cuerpo normativo -código civil- aclara y dice que, el locador podrá prestar el servicio personalmente, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares o sustitutos, si la colaboración de estos está permitida por el contrato o por los usos, y no es compatible con la naturaleza de la prestación.

Por otro lado, en el contrato laboral o la relación laboral, es el acuerdo de voluntades entre el trabajador y empleador, el cual tiene por objeto la prestación continuada de un servicio privado y con carácter económico, en el cual una de las partes da una remuneración o recompensa de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección

El contrato de trabajo o la relación laboral se encuentra regulado por la ley de productividad y competitividad laboral decreto supremo 003-97TR de 27.03.97,

En el contrato de trabajo los sujetos que intervienen el locador, quien presta el servicio o realiza una actividad y el comitente, quien es el beneficiario de dicho servicio o actividad, en la relación laboral intervienen el empleador y empleado, el empleador es aquel que brinda el trabajo y quien se obliga a pagar una remuneración, sueldo, salario a cambio de la prestación de servicios o actividad realizada por el trabajador, este, se obliga a prestar los servicios o realizar la actividad de forma personalísima y quien esta bajo la subordinación del empleador.

En ese sentido decimos que en el contrato de trabajo los servicios se prestan bajo dependencia o subordinación del empleador, quien fija o acuerda la jornada, horario el lugar donde se presta los servicios y, además controla la labor de las labores encomendadas, en cambio, en la locación de servicios el locador presta sus servicios en forma independiente desde su propio domicilio, sin obligación de concurrir al centro de trabajo, salvo para recabar información o para la entrega de los servicios contratados

Además, en el contrato de trabajo, el trabajador debe figurar en la planilla dentro de las 72 horas de haber ingresado al centro de trabajo, en la relación civil el locador no figura en planilla, por cuanto no tiene la condición de subordinado o dependiente, el primero tiene beneficios laborales, el segundo no,

La duración del contrato de trabajo puede ser indefinido o sujeto a modalidad, es decir a plazo fijo, incluso puede establecerse a tiempo parcial, el contrato indefinido puede ser verbal o escrito, pero el contrato a plazo fijo debe ser por escrito y duplicado, por otro lado, el contrato civil puede ser escrito o verbal, pero de preferencia debe ser por escrito pues debe especificarse la identidad de las partes y el servicio a prestar, los honorarios que se vana a pagar y el pazo del contrato, el código civil estipula que el contrato tendrá un plazo máximo de 6 años si se trata de servicios profesionales o de tres años si es de otra clase.

Otra de la diferencia que existe entre ambas relaciones es la constancia de pago, en el contrato de trabajo el colaborador percibe su remuneración a través de una boleta de pago, mientras que en el contrato civil el colaborador emite un recibo por honorarios, donde consta los honorarios que son pagados, por último, decimos que el primero paga el impuesto a la renta de quinta categoría y el segundo a la cuarta categoría, pues uno es trabajador dependiente la otra es independiente.

Dicho ello ***en el presente informe se ha analizado un proceso judicial sobre desnaturalización de contrato modal***, es decir la demandante pretende que se le reconozca un vínculo laboral indeterminado toda vez que alega, que su contrato de trabajo se ha desnaturalizado, estos es, de la relación civil inicial se ha pasado a una relación laboral estable, alegando que durante el tiempo que trabajo para la demandada se han cumplido los tres elementos de la relación laboral, esto es; ***subordinación, prestación personal, y remuneración***.

Bajo dicho contexto **el problema objeto de análisis** en el presente informe ha sido **“Determinar si en nuestra legislación peruana existe una regulación laboral sólida y consolidada, teniendo en cuenta que existe diversos regímenes laborales que desnaturalizan la contratación laboral”**. Toda vez que, en el presente caso el demandante inicio su relación de trabajo con el demandado mediante un contrato por locación de servicios, (relación civil), luego paso a un **CONTRATO CAS** (relación laboral bajo modalidad), los cuales sumados sus periodos hacen un plazo mayor a los 5 años.

Existe una afectación a las situaciones jurídicas referidas al derecho de trabajo, y a los beneficios sociales que conlleva este derecho, pues no se está permitiendo que el trabajador obtenga una estabilidad laboral, dentro de su centro de trabajo por el que ha brindado gran parte de su vida laboral, en ese sentido existe una afectación no solo al derecho

de trabajo, sino que además a los beneficios que se estaría dejando de lado por no reconocer un vínculo laboral estable.

La complejidad del problema analizado, lo podemos ver, en el tipo de derecho que está en discusión, derecho al trabajo, derecho que esta reconocido en nuestra legislación como un derecho constitucional, en donde el estado debe dar protección especial a finde que exista un estado de derecho. Además de ello podemos evidenciar una complejidad del problema toda vez que el derecho al trabajo conlleva al disfrute y goce de beneficios laborales como son, asignación familiar, vacaciones, gratificación, CTS, aportes pensionarios, seguros de salud, retribución por gastos de sepelio, entre otros derechos que acarrea la estabilidad laboral.

Existe una necesidad de solución al problema analizado, toda vez que, si se logra determinar que no existe una regulación laboral estable en nuestra sociedad podremos plantear algunas soluciones para dar una regulación laboral sólida, como lo es una reforma laboral, esto permitirá tener una, mejor regulación sobre los derechos laborales.

VII. MARCO TEÓRICO:

Para efectos de obtener una solución al problema descrito y a fin de dar un análisis crítico jurídico desarrollaremos las instituciones descritas:

7.1. Contrato de trabajo:

“El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales, subordinados y remunerados, bajo una relación de aménidad (servicios subordinados prestados para terceras personas)” (Toyoma, 2011, p. 35)

“El contrato laboral es un acto jurídico que relaciona a dos partes. Trabajador y empleador por este contrato se establece una relación de subordinación entre el trabajador y empleador” (Chamane, 2020)

El acuerdo podrá ser verbal o escrito; expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes, es decir hay una libertad sobre la forma de contratar.

El artículo 4 de la ley de productividad y competitividad laboral establece lo siguiente:

“En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado” (Ley de productividad y competitividad Laboral, Decreto legislativo 728, 1997)

7.2. Elementos de esenciales del contrato de trabajo

Todo contrato de trabajo tiene tres elementos que lo constituyen, de no se así, no se podría hablar de un contrato de trabajo; estos elementos son: prestación personal, subordinación y remuneración

7.2.1. Prestación personal

La prestación personal es el primer elemento de todo contrato de trabajo, esta supone que el trabajador preste un servicio directo sin delegar su función o trabajo a otras personas o con ayuda de terceros.

La ley de productividad y competitividad define a este elemento de la siguiente manera

Artículo 5°. – “Los servicios para ser de naturaleza personal deben ser prestados en forma persona y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él siempre que ello sea usual de la naturaleza de las labores” (Ley de productividad y competitividad Laboral, Decreto legislativo 728, 1997)

Otro doctrinario nos dice respecto del elemento prestación personal lo siguiente: *“los servicios que presta el trabajador son directos y concretos, no existiendo la posibilidad de efectuar delegaciones o ayuda de terceros (salvo el caso de trabajo familiar)”.* (Toyoma, 2011, p 37)

“La obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa (operae), la cual

es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación (opus) que se independice de la misma”. (Sanguinetti, 1987, pp 424-426)

7.2.2. Subordinación

Este es el segundo elemento de la relación laboral o, contrato de trabajo este elemento supone que el trabajador va estar en una relación de dependencia frente al empleador, es decir va a cumplir las ordenes que imparte el empleador.

La ley de productividad y competitividad laboral en su artículo 9, primer párrafo, nos da una definición respecto de estos elementos, en esta nos establece lo siguiente:

“Por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El doctrinario Toyama respecto a este elemento nos dice lo siguiente: *“La subordinación puede definirse como el vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, mediante el cual, el trabajador ofrece su actividad al segundo y confiere el poder de conducirla”* (Toyama Miyagusuku, 2008, p. 50).

Además de ello indica que *“este elemento es determinate para establecer la existencia de un vinculo*

laboral, ya que constituye el matiz distintivo entre un contrato de trabajo y uno de locación de servicios". (Toyama Miyagusuku, 2008, p. 50)

7.2.3. Remuneración

Este es el último elemento del contrato de trabajo, este junto con los dos elementos anteriores forman la relación laboral; este contrato supone que el empleador está obligado a compensar en dinero la contraprestación de los servicios del trabajador, es decir el empleador está obligado a pagar el sueldo del trabajador.

La ley de productividad y competitividad laboral en su artículo 6 nos establece lo siguiente:

“constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa”. (Ley de productividad y competitividad Laboral, Decreto legislativo 728, 1997)

En ese sentido decimos que la remuneración no solo abarca el pago de la contraprestación del servicio o trabajo realizado por el trabajador, sino que además comprende otros conceptos como almuerzo, vacaciones beneficios sociales entre otros.

En palabras de Toyama Miyaguzuku el elemento remuneración constituye

“La obligación del empleador de pagar al a trabajador una contraprestación, generalmente en dinero a cambio de la actividad que este pone a su disposición, es decir, el contrato de trabajo es oneroso, salvo excepciones, como la prestación de servicios en forma gratuita” (Toyama Miyagusuku, 2008, p. 50)

7.3. El contrato de trabajo y figuras a fines

Como hemos mencionando el contrato de trabajo es un acto jurídico por el cual se vinculan dos partes llamadas trabajador y empleador, además de ello, para que surta sus efectos legales como tal, deben cumplirse tres elementos, llamados; prestación personal, subordinación y remuneración. No obstante, en nuestra legislación existen figuras contractuales a fines, los cuales hacen que surte una confusión en las personas que van a celebrar estos contratos; entre ellos tenemos: la locación de servicios, contrato Cas, contrato de cuarta quinta,

7.3.1. Locación servicios

La locación de servicios es un contrato civil, que se encuentra regulado en el código civil peruano - artículo 1764- y siguientes; por este se vinculan dos partes llamadas comitente y locador, el primero de ello es el acreedor de la prestación del servicio y, el segundo es quien realiza el servicio o trabajo determinado en favor del acreedor.

En ese contrato no hay una subordinación entre el comitente y locador, esta característica hace que se diferencie entre el contrato de trabajo.

Por otro lado, hay quienes lo definen a este tipo de contrato como

“Aquella prestación de servicios que se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación, o dependencia del contratado. El locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato, pero sin llegar a una dependencia jurídica frente a quien lo contrata” (Toyama Miyagusuku, 2008, p. 52)

Además de ello nos dice que, entre otras características de este tipo de contratos de prestación de servicios no subordinadas,

“el locador no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores a su real saber y entender, es decir, sin seguir normas y directrices emanadas de su comitente, mucho menos, (...) puede ser posible de sanciones disciplinarias por parte del comitente” (Toyama Miyagusuku, 2008, p. 50)

El código civil define al contrato de locación de servicios de la siguiente manera -Artículo 1764°-.

Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución. (Código Civil, 1984)

Además de ello en sus artículos siguientes -1765, 1766, nos establece que, por el contrato de locación se pueden contratar servicios materiales e intelectuales, la prestación es personal, pero puede valerse bajo su propia dirección y responsabilidad de colaboradores auxiliares y sustitutos.

Siguiendo esa línea de ideas se dice que el contrato de locación de servicios es:

Aquel contrato en virtud del cual una parte denominada locador se obliga a realizar, de forma autónoma y personal, una prestación de hacer que pueden involucrar servicios materiales o intelectuales, en favor de otra parte, denominada comitente, ello, a cambio de una retribución dineraria u otra forma.
(Coca, 2020, par. 1)

7.3.1.1. De su diferencia con el contrato de trabajo

La característica o elemento que diferencia a la locación de servicios del contrato de trabajo es la subordinación, toda vez que, en este contrato no existe subordinación por parte del comitente frente al locador.

7.3.2. CONTRATO CAS

El estado peruano en el marco del TLC celebrado con Estados Unidos emitido el decreto legislativo 1057° que crea el régimen especial de contratación de servicios para el sector público, tradicionalmente denominado COMO CONTRATO CAS.

Este contrato comprende a las personas que estaban bajo las modalidades de prestación de servicios no personales, el cual era empleado irregularmente desde los años 90. Este régimen busco,

Reconocer ciertos derechos laborales a las personas que pese a laborar de manera subordinada o dependiente, estaban fuera de la planilla estatal (SNP). En otras palabras, estos trabajadores han alcanzado un reconocimiento del estado, pero con algunas particularidades. (Toyama Miyagusuku, 2008, p. 55)

Con relación al contrato cas en nuestra legislación peruana *“ha sido categorizado como un contrato netamente de la administración pública, y no se concibió como un régimen laboral”* (Chaname J. , 2021, par. 6)

Para la doctrina peruana se dice que el cas, *“nació para regular un regimen en via transitoria, que reconociendo sus limitaciones, (...) le ofrecia al trabajador publico, un estatus dentro del conjurno de derechos y obligaciones que reconoce la legislacion laboral”*. (Tirado, 2009)

El decreto Legislativo 1057 en su articulo 3 nos da una definición sobre el contrato Cas, este nos dice:

Constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del estado. Se regula por la presente norma (Dec. Leg. 1057), no se encuentra sujeto a la ley de bases de la carrera administrativa, el regimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El regimen laboral espcecial del directo legistaivo 1057, tiene carácter transitorio (Decreto Legislativo que regula el

régimen especial de contratación administrativa de servicios, 2008)

En ese sentido podemos decir que este tipo de contratos no pertenece a un régimen laboral, sino que es un contrato especial utilizado para contratar servicios entre una persona natural y el estado.

7.4. Regímenes Laborales

Fin de sentar bases para el presente trabajo de investigación, trataremos únicamente de los regímenes laborales del sector público y privado

7.4.1. Régimen Laboral Público

Este régimen se encuentra regulado por Decreto Legislativo Nro. 276, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo Nro. 005-90-PCM y por la Ley del Marco del Empleo Público Ley Nro. 28571 y otras normas complementarias.

En estas normas se regula los derechos que tienen los trabajadores que trabajan para el estado, como por ejemplo pago de beneficios sociales, horario de trabajo, compensación por tiempo de trabajo, vacaciones; además de ello también regulan las obligaciones que tiene tanto el empleador como el trabajador, es decir estas normas regulan el vínculo laboral entre el estado y su trabajador.

7.4.2. Régimen Laboral Privado

Este régimen se encuentra regulado por Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo texto único se dio con el Decreto supremo Nro.

003-97-TR, y una variedad de normas que se encuentran dispersas, estas normas regulan la relación del vínculo laboral entre el trabajador y una empresa privada.

En ese tipo de régimen laboral podemos encontrar “tres tipos: i) según la actividad o tamaño de la empresa, ii) naturaleza del trabajo o forma de presentación del servicio, iii) por las condiciones especiales del trabajador” (Campo, 2019)

7.5. Contratos laborales

Los doctrinarios **Rodríguez, F & Quispe, G (2009)** nos dicen que en nuestra legislación laboral se:

Regulan nueve formas de contratación modal recogida entre grupos; los contratos de naturaleza temporal, los contratos de naturaleza accidental y los contratos de obra y servicio, dividiéndose de la siguiente manera

1. Contrato temporal

1.1. Contrato por inicio o incremento de actividad

1.2. Contrato por necesidad de mercado

1.3. Contrato por reconversión empresarial

2. Contrato de naturaleza accidental

2.1. Contrato ocasional

2.2. Contrato de suplencia

2.3. Contrato de emergencia

3. Contrato de obra o servicio

3.1. *Contrato específico.*

3.2. *Contrato intermitente.*

3.3. *Contrato de temporada. (pp. 48-49)*

Estos contratos establecen una relación laboral porque dentro de ellos se presentan los tres elementos de subordinación prestación personal y remuneración

7.6. Proceso laboral

Es un conjunto de preceptos jurídicos, con peculiaridades características, además de ello regula la solución de conflictos que pueden ocurrir en una relación de trabajo, esto es, entre un empleador y un trabajador o trabajadores, es decir colectivos o individuales, tanto en el caso que subsista la relación laboral o cuando esta se haya extinguido o haya terminado con el fin de alcanzar la armonía y por ende la paz social.

En ese sentido decimos que el *“proceso laboral tiene como principal objetivo resolver el conflicto en materias de relaciones laborales” (Chaname J. , Lp. Pasión por el Derecho, 2021)*

El derecho de trabajo tiene como centro de su análisis jurídico a la relación laboral, la cual supone una vinculación de sujetos por medio de la subordinación.

Para Boza Pro *“el proceso laboral surge ante la necesidad de brindar protección a la parte débil de la relación laboral: el trabajador”.* (Boza, 2014)

7.6.1. Principios

La nueva ley Procesal de trabajo Ley Nro. 29497, nos establece que el proceso laboral se rige por seis principios fundamentales, estos principios son la base de todo proceso laboral, y están regulados en el título preliminar **Art. I - principios procesales** – Inmediación, oralidad, concentración, celeridad, económica procesal y veracidad.

Por otro lado, se dice que los principios

Son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho. (Alonso Garcia, 2014, p. 247)

Bajo dicho contexto expresamos que los principios *“seguirán siendo útiles y cumpliendo su misión de constituirse en líneas directrices con características que es necesario resaltar”.* (Plá Rodríguez, 1998)

7.6.1.1. Inmediación. -

Por este principio es obligación del juez propiciar el trato directo y continuo con todos los competentes subjetivos y objetivos que se integran el proceso laboral. son componentes subjetivos los intervinientes del proceso (partes y terceros, mientras que los objetivos vienen hacer la pruebas documentos entre otros (Barzola, 2014, p. 49)

“La inmediación constituye la condición básica para lograr, en la medida de lo posible, la determinación de la verdad de los hechos.” (Gamarra, 2014, p.12)

Otro sector de la doctrina nos dice que *“el principio de inmediación implica que el juez que ha presenciado la actuación de los medios probatorios, que ha oído a las partes, y ha apreciado su conducta en el proceso, se el mismo que dicte la sentencia”* (Bustamante, 1997, p. 90)

Por último, se describe a este principio como *“la cercanía del juez al proceso, la intervención del juez activamente en el proceso, como director del mismo, para lograr los resultados procesales de la manera más rápida y efectiva”*. (Heros, 1996)

Este principio exige al juez que sea *“único que debe dirigir y conocer todos los actos procesales. Debe estar presente en las audiencias y en la actuación de las pruebas si luego quiere pronunciar sentencia”*. (Arce Ortiz, 2013)

7.6.1.2. Concentración. -

Este principio determina que el proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales, y que el juez podrá reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso

“El objetivo del principio de concentración es acercar en el tiempo todos los actos del proceso

para que este pueda desarrollarse en poco tiempo y sin mayores distancias entre uno y otro acto” (Plá Rodríguez, El proceso Laboral, 1996)

Barzola nos dice que *“gracias al principio de concentración, la NLPT comprime sus etapas (sobre todo en el proceso abreviado) en una o dos audiencias, lo cual facilita el pronunciamiento acucioso de los juzgadores”*. (Barzola M. , 2014)

7.6.1.3. Celeridad

Este principio está vinculado con el principio de concentración pues al concentrarse los actos procesales en uno solo (audiencia), habrá celeridad procesal, es decir la tramitación de los procesos laborales será más rápida y eficaz, evitando así que los procesos se acumulen en los despachos laborales para su tramitación.

7.6.1.4. Economía procesal

Este principio está relacionado al hecho de que el juez debe procurar que el estado y las partes hagan no realicen gastos innecesarios para la tramitación de un proceso laboral

La economía procesal (...) tiene relación directa con el principio de celeridad en dos sentidos: primero, respecto a la disminución del gasto económico; segundo, a la reducción del tiempo y esfuerzo en los actos procesales (Gamarra, 2014. P. 14)

Antiguamente *“en nuestra legislación procesal no se reconocía este principio, aun cuando ha inspirado algunos de los artículos de la ley”* (Elias Mantero, 1997)

7.6.1.5. Principio de Veracidad

Este principio no es otro que el principio de primacía de la realidad, esto quiere decir, la verdad real primara frente a la verdad formal

En ese sentido se dice que *“la verdad real está relacionada siempre a los hechos que efectivamente ocurrieron en la realidad más allá de que tales hechos puedan ser probados o desvirtuados mediante documento”*. (Barzola M. , 2014. P. 66)

Es así que la preocupación del proceso laboral es proteger o buscar la verdad real, para dar una correcta solución al litigio.

Un doctrinario reconocido nos dice que el principio de la realidad *“significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”* (Plá, 1975)

Este principio de primacia de la libertad no esta regulaexplicitamente por nuestra legislación laboral, sino que ello ha sido establecido por las diversas desicones que se han emitido en la gtramitación de este tipo de procesos.

La corte supre en la Cas. Lab. 19687-2015,
Lima aclaró que:

“el principio de primacía de la realidad constituye un elemento implícito dentro de nuestro ordenamiento jurídico, que tiene su origen en la naturaleza tuitiva de las relaciones laborales el cual persigue cautelar los derechos de los trabajadores, con la finalidad de que no se vean afectados por los actos de algunos empleadores que buscan evadir sus obligaciones aparentando la existencia de contratos de naturaleza civil, cuando en los hechos se desarrolla una relación de carácter laboral”. (Reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales - Proceso Ordinario, 2015)

Asimismo en la Cas. Lab. 24239-2018, Lima nos dijo que:

Para efectos del análisis de la tercerización se debe tener en cuenta el principio de primacía de la realidad, el cual constituye uno de los instrumentos de mayor relevancia en el Derecho de Trabajo, por cuanto, permite al Juez establecer la verdadera naturaleza de una relación contractual, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos, principio que ha sido recogido en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de

*Productividad y Competitividad Laboral,
aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.*

7.6.1.6. Principio de oralidad

Por este principio se establece que el proceso laboral en la medida de lo posible (en audiencia) sus actos deben ser oraliados, ello con el fin de tener dar cumplimiento al principio de inmediación, concentración y celeridad.

En ese sentido decimos que lo que *“caracteriza al proceso oral, entonces, no es solo que las cosas, en vez de escribirse, se verbalicen, sino que, todo el trámite se realice en audiencia, con la presencia indispensable e insustituible del juez”* (Pasco, 2010, p.57)

“El principio de oralidad comprende la idea de que el proceso laboral, incluso las actuaciones probatorias se desarrollen de manera hablada” (Paredes, 2014, p. 162)

7.6.2. Tipos de proceso laboral

La nueva ley Procesal de trabajo Ley Nro. 29497, nos ha establecido que existen 5 tipos de proceso laborales, el ordinario laboral, abreviado laboral, cautelar, proceso de ejecución y proceso no contencioso., en ese sentido expondremos lo siguiente.

Para el presente trabajo solo trataremos los dos primeros procesos laborales.

7.6.2.1. Proceso ordinario Laboral

Este tipo de proceso es el primero que esta regulado en la nueva ley procesal del trabajo se encuentra regulado en el artículo 42° de dicha ley.

La ley Nro. 29497 nos establece los siguiente: *“verificando los requisitos de la demanda el juez admite la demanda y cita a las partes a la audiencia de conciliación dentro de los 20 y 30 días de la calificación de la demanda”*. (Nueva Ley Procesal del Trabajo , 2010)

Además de ello nos establece que el emplazado deberá concurrir a la audiencia de conciliación con su escrito de contestación de demanda.

También nos dice que si las partes no acuden a la audiencia de conciliación las partes tendrán 30 días para solicitar una nueva audiencia, sin lo hacen se archivará el proceso en el modo y la forma de ley.

Luego d la audiencia de conciliación, se para a la audiencia de juzgamiento la cual se realiza ene acto único y se concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. (Nueva Ley Procesal del Trabajo , 2010).

Luego de ello se pasa ala fase probatoria, donde el juez mediante resolución admite los medios que tienen relevancia probatoria para el caso

debatio, los mismo que será pasible de ser cuestionados con la dedución de cuestiones probatorias, absuelta estas, se pasara a la actuación de las mismas, esta audiencia podra ser reprograma excpcionalemnete dentro los 5 días.

Luego de culminada dicha audiencia los abogados oralizaraán sua alegatos y conclusiones, terminado ello se les comunicara que dentro de los 5 sías habiles se les notificara con la sentencia.

7.6.2.2. Proceso abreviado laboral

En este tipo de proceso se discutirán las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a 50 Unidades de Referencia Procesal (URP)

“Es decir, podremos tratar cualquier aspecto de pago de liquidación de beneficios sociales, remuneraciones no pagadas, incluso de pagos de beneficios truncos, etc. Además, incluso algunos hechos sobre modalidades formativas laborales o sindicales” (Chaname J. , Lp. Pasión por el Derecho, 2021)

En el proceso abreviado se llevará a acabo la audiencia única, después de calificada la demanda, el juez emite resolución disponiendo su admisión y por ofrecidos los medios probatorios; además, se realizará el emplazamiento al demandado para que comparezca al proceso y conteste la demanda. (Chaname J. , Lp. Pasión por el Derecho, 2021)

En el plazo de 10 días hábiles y la citación a las partes a la audiencia única, la que será fija entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la calificación. La audiencia única concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. (Chaname J. , Lp. Pasión por el Derecho, 2021)

7.7. El Proceso Laboral Seguido en el Expediente

7.7.1. Materia de Estudio:

El expediente materia de estudio se ha tramitado en el la vía del Proceso Ordinario Laboral, proceso regulado en el Título II, capítulo I de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Nro. 29497.

7.7.1.1. Descripción:

La demanda se presenta por escrito (actualmente en algunos distritos judiciales ya está habilitado el EJE, el cual te permite una presentación virtual de la demanda), el Juez tiene 5 días hábiles, contados desde el día siguiente de recibida la demanda. Al existir algún incumplimiento de forma, otorgará a la demandante, cinco días hábiles a fin de que pueda subsanar las omisiones advertidas.

Admitida a trámite la demanda, se notifica y cita a las partes a la audiencia de conciliación, misma que debe ser señalada en día y hora dentro los 20 o 30 días hábiles siguientes a la calificación de la demanda, a dicha audiencia el demandado concurrirá a dicha audiencia con su escrito de

contestación de la demanda y sus respectivos anexos.

En caso de llegar a algún acuerdo total o parcial, en la Audiencia de Conciliación, el Juez aprueba lo acordado con calidad de cosa juzgada.

En el caso de haber arribado a un acuerdo parcial o no existir acuerdo, el Juez precisará las materias que son de controversia, requiere al demandado para que entregue una copia de su contestación de demanda y procederá a fijar hora y día para la realización de la audiencia de juzgamiento, dentro de los 30 días hábiles siguientes. En el mismo acto se tiene por debidamente notificadas a las partes.

La audiencia de juzgamiento se realizará en un único acto, donde se dará la confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

En la etapa de confrontación de posiciones el demandante es el primero en dar una breve exposición oral de sus pretensiones, para luego el demandado haga ejercicio de su derecho de defensa.

Posterior a ello se lleva a cabo la actuación de probatoria, razón por la cual las partes deben concurrir con sus testigos, peritos y documentos. El juez señala cuales son las pruebas que han sido admitidas, y de manera inmediata las partes podrán

proponer cuestiones probatorias respecto a los medios de prueba de la parte contraria.

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan sus alegatos finales, mismos que son de modo oral, inmediatamente después, dentro de un lapso de tiempo no menor de 60 minutos, el Juez hace conocer el fallo de su sentencia, salvo que, por la complejidad del caso, el juez decida diferir su fallo dentro de los cinco días hábiles posteriores, para lo cual citará a las partes, para que comparezcan a fin de que se les notifique la respectiva sentencia.

Tal como se ha detallado, el proceso ordinario labora, proceso en el que fue tramitado el expediente en estudio, está formado por pocos actos procesales, evidenciándose así el cumplimiento de los principios de concentración, celeridad y economía procesal. También hay que resaltar el cumplimiento del principio de oralidad, ya que sin éste presenciar el cumplimiento de los demás principios se torna complejo.

La parte que considere pertinente la revisión de la sentencia por el órgano superior, puede plantear recurso de apelación. En el caso en análisis la sentencia fue apelada por la demandada, por lo que a continuación se describirá el desarrollo de esta instancia.

7.7.1.2. Descripción:

La apelación se plantea dentro de los cinco días hábiles desde el día hábil siguiente de la fecha de la audiencia (en donde se emite la sentencia) o de citadas las partes para la notificación de la sentencia (cuando en casos complejos el Juez difiere su fallo).

Interpuesto el recurso de apelación, el juez dentro de los cinco días hábiles remitirá el expediente a segunda instancia, dónde se fijará día y hora para la audiencia de vista de la causa, mismo que será dentro de los 20 y 30 días de recibido el expediente.

En dicha audiencia, el Juez concederá a ambas partes el uso de la palabra comenzando por el abogado de la parte que interpuso su recurso de apelación, con la finalidad de que expongan de modo breve los puntos apelados y sus respectivos fundamentos. Acto seguido lo hará parte contraria.

Concluida la exposición oral de los litigantes, el Juez dictará inmediatamente Sentencia o luego de 60 minutos. De igual modo que en primera instancia, el juez superior podrá diferir su fallo dentro de 5 días hábiles.

Concluida la audiencia de vista, se cita a las partes dentro de los cinco días hábiles de celebrada la audiencia, a fin de concurrir para ser notificados con la sentencia.

También se ha interpuesto el recurso extraordinario de casación.

7.7.1.3. Descripción:

La parte agraviada tiene 10 días hábiles para interponer este recurso de casación, plazo contado desde la notificación de la sentencia de vista.

Para la derivación de este recurso extraordinario, la Sala Superior deberá remitir dentro del plazo de tres días hábiles el expediente con todos sus recaudos a la Sala Suprema.

Recibido el recurso de casación, la Sala Suprema procede a examinar el cumplimiento de los requisitos previstos en los artículos 35° y 36°, resuelve declarando inadmisibles, procedentes o improcedentes el recurso, según sea el caso.

Declarado procedente el recurso, la Sala Suprema fija fecha para la vista de la causa. Las partes pueden solicitar informe oral dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución que fija fecha para vista de la causa.

Concluida la exposición oral, la Sala Suprema resuelve el recurso inmediatamente o luego de sesenta minutos, expresando el fallo. Excepcionalmente, se resuelve dentro de los cinco días hábiles siguientes.

En ambos casos, al finalizar la vista de la causa se señala día y hora para que las partes

comparezcan ante el despacho para la notificación de la resolución, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco días hábiles siguientes de celebrada la vista de la causa. Si no se hubiese solicitado informe oral o habiéndolo hecho no se concurre a la vista de la causa, la Sala Suprema, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente en su despacho

7.8. Materias del Petitorio:

7.8.1. Contrato Locación de Servicios:

Partamos de la definición de “contrato”, para poder avanzar describiendo qué es un contrato laboral y posterior a ello, qué es un contrato modal.

La definición del contrato de locación, Es la prestación de servicios físicos o intelectuales que hace una persona a favor de otra. Su definición se encuentra en el artículo 1 764 del Código Civil, que establece: “Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”

Un contrato en términos generales, es un acuerdo de voluntades; así entonces, un contrato laboral es un acuerdo de voluntades celebrado entre el empleador y el trabajador.

El artículo 23 de la Constitución, en el párrafo cuarto señala que nadie está obligado a trabajar sin retribución o

sin su libre consentimiento, como podemos darnos cuenta, la misma Constitución garantiza que el contrato laboral sea efectivamente un acuerdo de voluntades, puesto que al no existir consentimiento no hay manifestación de voluntad.

Para que un contrato contenga una relación laboral propiamente dicha, requiere la concurrencia de 3 elementos esenciales, así tenemos: la prestación personal, la remuneración y la subordinación.

A continuación, se describirá brevemente cada uno de estos elementos esenciales.

7.8.1.1. Prestación Personal:

El Artículo 5 del Decreto Supremo 003-97-TR, T.U.O del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural

En ese sentido la prestación personal de los servicios no es otra cosa que la exigencia que la ley establece para que los servicios pactados en un contrato laboral, sean prestados de manera personal por el trabajador contratado.

7.8.1.2. Remuneración:

Un contrato de trabajo indudablemente es oneroso, tal es así que nuestra Constitución en su artículo 23, cuarto párrafo, establece que nadie está

obligado a prestar trabajo sin retribución. En ese sentido, la remuneración es la contraprestación, por parte del empleador, por los servicios brindados por el trabajador.

7.8.1.3. Subordinación:

Sin quitarle importancia a los otros dos elementos antes descritos, la subordinación merece mucha atención al momento de identificar la existencia de un vínculo laboral o uno de carácter civil, tal es así que justamente este elemento esencial diferencia a uno del otro.

Este elemento implica la concurrencia de las facultades que el empleador tiene en la relación laboral, tales como la facultad de dirección, la facultad de fiscalización y la facultad disciplinaria.

Cuando se hace referencia a la **facultad de dirección**, hacemos referencia a la potestad que tiene el empleador de dirigir el trabajo a realizar por el trabajador, y lo hace por ejemplo al indicar la jornada y horario de trabajo con la que contará, estableciendo las funciones específicas de las que se hará cargo, etc. Respecto a la **facultad de fiscalización**, ésta facultad se da de manifiesto cuando el empleador supervisa el trabajo prestado, mientras que la **facultad disciplinaria**, la podemos identificar cuándo el empleador en uso de sus facultades, sanciona o aplica un régimen disciplinario al trabajador que haya cometido alguna falta,

mismas que deben ser previamente establecidas por el empleador.

Nuestra legislación nacional, contempla diferentes contratos modales, mismos que en el cuadro siguiente se señalará de modo resumido.

TIPOLOGÍA DE LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO		
CONTRATOS A PLAZO FIJO	Locación de servicios	Inicio o incremento de actividad
		Necesidad de mercado
		Reconvención empresarial
	Decreto Legislativo Nro. 1057 - CAS	Concurso
		subordinación
		Emergencia
	Decreto Legislativo N° 728	Específico
		Intermitente
		Temporada

Cada uno de estos contratos tiene sus propias características, sin embargo, también tienen características comunes, como son:

Escrito: la norma exige que su celebración sea obligatoriamente escrita, de lo contrario se supone la existencia de una relación labor a tiempo indeterminada.

Carácter temporal: Se exige para su celebración establecer una fecha de inicio y una fecha final, es por esta razón que cuando se celebran contratos modales, no existe obligación del empleador de avisar el término del contrato, con días de anticipación a éste. Así también cada contrato tiene un tiempo máximo permitido, el mismo que no puede exceder en un solo contrato primigenio o después de todas las prórrogas pactadas.

Causa objetiva: dado que la celebración de un contrato modal, es una excepción a la regla general que es la preferencia de la celebración de un contrato a plazo indefinido, exige la norma la descripción de una causa objetiva en el contrato. La causa objetiva entonces, no es otra cosa que la explicación o sustentación de las razones que llevaron al empleador a celebrar un contrato modal y no uno indeterminado; asimismo configura los fundamentos del por qué se elige uno u otro tipo de contrato modal.

El expediente en análisis, se han celebrado contratos para obra o servicio específico, y contrato accidental de suplencia.

7.8.2. Desnaturalización de Contrato:

El capítulo VII, del Decreto Supremo Nro. 03-97-TR, señala cuales son los supuestos de desnaturalización, y como efecto de tal desnaturalización, pasan a ser considerados como contratos de duración indeterminada, los supuestos son:

Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido. Como ya se ha señalado, los contratos modales exigen límites de tiempo, ya sea al celebrarse un contrato principal o sus adendas, por lo que, al estar expresamente prohibido, y ser una característica fundamental, justifica que, en caso de no cumplirse, el contrato se desnaturalice.

Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; es congruente considerar la desnaturalización de un contrato, cuando el trabajador sigue prestando sus servicios después de vencido el plazo, ya que al seguir prestando su servicio sin renovación de contrato, el trabajador se encuentra con vínculo laboral, sin contrato escrito, y es la misma norma que señala que en ausencia de un contrato escrito, se presume la existencia de un contrato indeterminado.

Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; este supuesto se da por ejemplo en los casos de contratos por suplencia, mismo que su plazo es el mismo que el tiempo de licencia que la titular solicitó, en ese sentido al no reincorporarse la titular del puesto a su centro de labores, y de seguir el suplente en dicho cargo, estaría excediendo los límites respecto a los plazos legalmente permitidos.

Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley. Acá entra a tallar la importancia del principio de primacía de la realidad, mismo que en palabras del profesor Américo Plá Rodríguez, dispone que en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, deba darse preferencia a los primeros, es decir, lo que ocurre en el terreno de los hechos.

Así, pese a que un contrato, por ejemplo, aparentemente cumpla con todos los requerimientos exigidos por ley, si en la realidad de los hechos ello no es así, se preferirá que en la los hechos se da.

VIII. ANÁLISIS DEL PROBLEMA

En este capítulo se tratará el análisis del trabajo, así como del análisis del expediente, en ese sentido pasaremos hacer un análisis al expediente y luego al problema descrito.

8.1. ANÁLISIS DEL EXPEDIENTE

8.1.1. DATOS GENERALES DEL EXPEDIENTE

EXPEDIENTE Nro.	01153-2013-0-0601-JR-LA-01
DISTRITO JUDICIAL	CAJAMARCA
PROCESO	PROCESO ORDINARIO LABORAL
MATERIA	DESNATURALIZACION DE CONTRATO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.
DEMANDANTE	FLOR MARIA PACHAMANGO PORTAL
DEMANDADO	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
PRIMERA INSTANCIA:	
JUZGADO :	JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL
JUEZ	BILDER LEONEL SÁNCHEZ BARAHONA
SECRETARIO	SILVIA MELISSA MINCHAN FACCIO
SEGUNDA INSTANCIA	
SALA CIVIL	SALA CIVIL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
INTEGRANTES	ALBAN RIVAS JUAN MANUEL SORIANO BAZAN

	GUTIERREZ VALDIVIESO
CASACIÓN	ARÉVALO VELA YRIVARREN RAMIREZ RODAS RAMÍREZ DE LA ROSA BEDRIÑANA MALCA GUAYLUPO

8.1.2. EL PROCESO EN PRIMERA INSTANCIA:

8.1.2.1. SÍNTESIS DE LA DEMANDA:

Con fecha cuatro de junio del año dos mil trece, el accionante Flor María Pachamango Portal, interpone ante el Primer Juzgado Especializado Laboral de Cajamarca, la demanda de Desnaturalización de Contrato Modal, y pago de beneficios sociales, en contra La Municipalidad Provincial de Cajamarca; solicitando que se declare la desnaturalización de su contrato de trabajo modal y se reconozca que el referido contrato laboral es a plazo indeterminado; en el puesto de obrero - cuna jardín municipal de la municipalidad provincial de Cajamarca, con el pago de los costos del proceso.

El accionante señala en su escrito de demanda los siguientes fundamentos:

Argumenta su pedido en el sentido que ha laborado desde el 09 de abril de 2007 hasta la fecha que se interpuso la demanda 04 de junio del 2013, existiendo simulación o fraude a las normas establecidas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Competitividad Laboral D. Supremo Nro. 003-97-TR, la misma que

tiene como base al principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que lo dio origen y es en virtud de dicho principio que impone la celebración excepcional de los contratos modales con determinadas formalidades cuya inobservancia acarrea la invalidez de la cláusula que hace referencia a la temporalidad de la contratación, reputándose a plazo indeterminado.

Refiere que la simulación o fraude lo acredita con sus contratos de trabajo modales para servicio específico, los cuales no cumplen con la formalidad prescrita por ley, por cuanto no se ha detallado y explicado la causa objetiva que justifica su contratación para un servicio específico.

Que, se debe declarar desnaturalizado su contrato de trabajo modal a contrato de trabajo a plazo indeterminado encubierto, debido a que el empleador no explica el porqué de la modalidad de contratación escogida; sino por el contrario, sus funciones se realizan en forma permanente y continua, por ser propias de su actividad principal y/o desenvolvimiento ordinario, motivo por el cual no se puede contratar de manera temporal para realizar actividades permanentes.

Asimismo, señala que conforme a los memorandos adjuntados se aprecia que debido a la naturaleza indeterminada y nuclear de sus actividades ha sido rotado para laborar en distintas sedes del Poder Judicial, quedando así demostrado

la naturaleza principal de sus actividades, las cuales deben ser contratadas de manera indeterminada. En tal sentido, la demandada al contratar sus servicios bajo un contrato a plazo fijo para realizar labores de naturaleza permanente, pretende disfrazar su contrato laboral a plazo indeterminado, simulación advertida tiene como consecuencia la desnaturalización de su contrato modal en uno de plazo indeterminado.

8.1.2.1.1. ANÁLISIS DE LA DEMANDA:

En necesario precisar que el artículo 16° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, señala que “La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y b) no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso. (...)”; es decir, que aparte de los parámetros indicados en dicho artículo, deberá además contener los requisitos establecido en los

artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil norma supletoria.

Es así que en el presente caso, la defensa técnica de la Señora Flor María Pachamango Portal, al momento de redactar su demanda ha cumplido con los requisitos especificados en los artículos antes mencionados, designando correctamente al juez a quien va dirigido la demanda de desnaturalización de contrato, puesto que ha indicado que la Juez Competente es la Juez del Juzgado Especializado en Laboral de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca; asimismo, ha cumplido con señalar correctamente su nombre, identidad, y domicilio procesal tanto del demandante, como de la entidad demandada; con una relación numerada de los hechos que produjeron la desnaturalización del contrato, narrando los hechos de manera precisa y ordenada,.

Respecto de la fundamentación jurídica ha cumplido con señalar la norma respectiva, estableciendo la conexión lógica con la que funda su demanda, y anexando sus respectivos medios probatorios conforme al artículo 188° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al presente caso, indicando respectivamente lo que pretende demostrar con dichos

documentales; asimismo, se ha cumplido con los parámetros establecido por los artículos 130°, 424° y 425° del mencionado código.

8.1.2.2. SÍNTESIS DEL AUTO ADMISORIO DE DEMANDA:

Conforme se advierte del expediente, mediante resolución número uno de fecha veintitrés de julio del dos mil catorce, el **Juzgado Especializado Laboral de Cajamarca** resuelve **admitir a trámite la demanda en la vía del Proceso Ordinario Laboral**, interpuesta por Flor María Pachamango Portal, sobre Desnaturalización de Contrato y Pago de beneficios Sociales, en contra de la Municipalidad Provincial de Cajamarca; fijándose fecha para la Audiencia de Conciliación para el día cuatro de noviembre del dos mil trece, ordenándose en dicha resolución correr traslado de la demanda, teniéndose por ofrecidos los medios probatorios y por delegadas las facultades generales de representación al favor del abogado que suscribía la demanda.

8.1.2.2.1. ANÁLISIS DEL AUTO ADMISORIO DE DEMANDA:

Tal y como se mencionó en el análisis anterior, la resolución que admite a trámite la demanda es uno de los filtros más importantes dentro del proceso, pues el juzgador podrá admitir, declarar inadmisibles

o improcedente la demanda que se interponga ante su juzgado; en el presente caso se ha verificado que la demanda cumple con los requisitos establecidos en el artículo 16° de la Ley Nro. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, concordante con los artículos 130°, 424° y 425° del supletorio Código Procesal Civil.

Es así que, una vez admitida la demanda, el Juez en la misma resolución, deberá correr traslado y señalar fecha para la realización de la Audiencia de Conciliación, ello en base al literal b) del artículo 42° de La Nueva Ley Procesal del Trabajo, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte y treinta días hábiles a la fecha de calificación de la demanda; lo cual ha sido cumplido en el presente proceso; puesto que se fijó fecha para el cuatro de noviembre del dos mil trece.

Cabe señalar que misma Ley indica que, la parte demandada debe acudir a la audiencia de conciliación con su respectivo escrito de contestación, y con el poder correspondiente para conciliar, puesto que de lo contrario el Juez declarará su rebeldía, apercibimiento que en la presente resolución también ha sido debidamente consignado.

8.1.2.3. SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA:

Una vez emplazada la entidad demandada, ésta cumple con contestar demanda mediante escrito de fecha cuatro de noviembre del dos mil trece, solicitando que en su oportunidad se la declare **infundada o improcedente**; señalan como principales fundamentos de hecho los siguientes:

De la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado en calidad de obrero comprendido dentro del Decreto Legislativo Nro. 728. extienda su contrato a tiempo indeterminado. inclusión de planillas de trabajadores permanentes a tiempo indeterminado

Señor juez, si bien es cierto mi representada no niega la labor que ha cumplido la accionante, también debemos de manifestar que su contratación ha sido bajo el régimen de servicios no Personal es los mismos **QUE NO GENERAN DERECHO ALGUNO** para posteriormente firmar contratos administrativos de servicios.

Podemos verificar que la accionante no prueba la concurrencia de los requisitos que configuran la existencia de un contrato a plazo indeterminado esto debido a que no se ha demostrado como ya se había señalado anteriormente que haya prestado servicios sujetos a la subordinación de la MPC.

Asimismo, es de apreciarse que la labor desarrollada por la accionante no es de naturaleza

permanente o al menos no presenta medio probatorio que lo pruebe. De lo cual es necesario recordarlo prescrito por el Art.39º del Decreto Supremo N.º 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, que obliga a las Instituciones Públicas como es la Municipalidad Provincial de Cajamarca a sustentar mediante documento fundamentado y emitido por autoridad competente, que demuestre la necesidad de la contratación de un trabajador para desarrollar labores de naturaleza permanente; de lo que se puede apreciar del caudal probatorio de la demanda dicho documento no ha sido presentado ni ofrecido por el pretensor.

Creemos necesario reincidir en que ha habido interrupciones en los diferentes contratos firmados por la accionante prueba que deberá tomar en cuenta su judicatura.

Teniendo en consideración lo expuesto, se verifica que no concurren copulativamente los presupuestos que configuran la existencia de un contrato indeterminado. Por lo tanto, la pretensión del demandante debe ser declarada infundada, mucho más si los contratos firmados en el año 2007 por la accionante son contratos civiles que no generan derechos algunos.

Es más, afianzando lo dicho en el párrafo antecesor, para ser contratado de manera permanente es necesario que la plaza a cubrir se encuentre debidamente

presupuestada y coberturada en el cuadro de asignación y funciones (CAP) de la entidad contratante, de lo cual es de avizorarse que en el presente caso no se cumple, por tanto, no puede de ninguna manera considerársele como un trabajador contratado de manera permanente.

Por ello el estado en sus diferentes estamentos y sectores, tienen trabajadores sujetos tanto al régimen laboral de la actividad pública, siendo esta la regla como al de la actividad privada, además del régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) y algunos regímenes especiales como la contratación para proyectos o actividades específicas, entonces al amparo de la constitución política del estado y las normas legales de la materia, mi representada se encuentra en la disposición de poder contratar en este tipo de modalidad, no existiendo por ello una transgresión a las leyes.

Así mismo es necesario resaltar lo que prescribe el Art. 196 del código procesal civil, aplicado de manera supletoria al presente caso “la carga de probar corresponde a quien afirma los hechos” y en el presente caso la demandante no ha cumplido con probar que haya prestado servicios bajo subordinación de la demandada y cumpliendo un estricto horario

de trabajo y mucho menos que haya sido contratado a plazo indeterminado.

Es necesario manifestar asimismo que los contratos administrativos de servicios son una modalidad contractual de la administración pública, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma, y se rige por normas del derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N.º 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM. No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N.º 276 – Ley de Base de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público – ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial. Estando a ello, y tal como reconoce de manera expresa la demandante, este fue el régimen contractual bajo el cual prestó servicios de manera voluntaria desde la entrada en vigencia de esta ley hasta la actualidad.

Que, por mandato de la ley, específicamente la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto legislativo Nro. 1057, establece que: "Las referencias normativas a la contratación de servicios no personales, se entienden realizadas a la Contratación Administrativa de Servicios";

entonces señor Juez. fue por mandato imperativo de ley, que la entidad se vio obligada a contratar los servicios de la demandante mediante contratos Administrativos de Servicios, En tal sentido, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el expediente N.º 00002-2010- PI/TC publicada el 20 de setiembre del 2010. declaro que los Contratos Administrativos de Servicios genera la existencia de una relación laboral, por ser un contrato de trabajo, constituyendo un sistema de contratación laboral independiente a los dos regímenes laborales generales regulados por los Decretos Legislativos N.º 276 y 728; precisándose además que dicha sentencia tiene que ser acatada, seguida y respetada por todos los órganos de la Administración Pública; es decir, a partir del 21 de setiembre del 2010, ningún Juez del Poder judicial o tribunal Administrativa de carácter nacional adscrito al Poder ejecutivo puede inaplicar el Decreto Legislativo N.º 1057, porque su constitucionalidad ha sido confirmada a través de la mencionada sentencia. Ello, Porque así lo disponen el segundo párrafo artículo VII del Título Preliminar y el artículo 82º del Código Procesal Constitucional, así como la Primera Disposición General de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional En tal sentido, no se puede desconocer y dejar sin efecto lo expuesto en tanto que "Los contratos por servicios no personales vigentes al 29 de junio de 2008, continúan su ejecución hasta su vencimiento.

Las partes están facultadas para sustituirlos, por mutuo acuerdo, antes de su vencimiento. En caso de renovación o prórroga, se sustituyen por un contrato administrativo de servicios, exceptuándose del procedimiento regulado en el artículo 3 del presente reglamento"

De otro lado señor Juez. también se debe tener en cuenta que la esencia del Contrato Administrativo de Servicios. por ser estos contratos de trabajo a plazo determinado y se extinguen con el vencimiento del mismo; tal como el propio Tribunal Constitucional en la recaída en el expediente N.º 03818-2009-AAITC. lo ha establecido: "La solución de reposición desnaturalizaría la esencia especial y transitoria del contrato administrativo de servicios, por cuanto los contratos de trabajo en este régimen son a plazo determinado y no a plazo indeterminado. Además, conforme al párrafo d) del artículo 7º del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, en casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional. Consecuentemente, al régimen especial laboral de contratos administrativos de servicios no le resulta aplicable el régimen procesal de eficacia restitutoria (readmisión en el empleo).

sino únicamente el régimen de eficacia restitutiva (indemnización)" Consecuentemente, al régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios no le resulta aplicable el régimen procesal de eficacia restitutoria (readmisión en el empleo), sino únicamente el régimen procesal de eficacia restitutiva (indemnización). si se diera el despido de la accionante.

Por ello, señor Juez, no existe fundamento legal ni factico para que se declare la ineficacia de los contratos Administrativos de servicios, que ha venido firmando la demandante de manera voluntaria desde la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N.º 1057 hasta la actualidad, pues su aplicación y sustitución ha sido por mandato de ley. no estando presente ningún presupuesto de desnaturalización de los contratos CAS firmados hasta la actualidad, tal como reconoce la misma demandante.

Señor Juez, habiendo demostrado el régimen al que pertenece la demandante, que es el de Contratación Administrativa de Servicios. Por consiguiente, la contratación de la que goza la demandante con mi representada está regida por el Decreto Legislativo N.º 1057 y su reglamento el Decreto Supremo N.º 005-90-PCM, modificado por Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM, así como también por la Ley N.º 29849 - Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del

Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales a la Contratación Administrativa de Servicios - CAS.

Entonces es de verificarse que en el presente caso la forma de contratación que vinculó al hoy demandante con la demandada ha sido netamente contractual especial y Constitucional, comprobándose este supuesto con la Constancia de Prestación de Servicios y los contratos administrativos de servicios. por lo que no se ha contravenido ninguna norma imperativa de Orden Público.

Asimismo, se verifica que la contratación consumada no se realizó con la finalidad de satisfacer un fin ilícito. por el contrario, la Municipalidad Provincial de Cajamarca dio la oportunidad a la accionante para desarrollar una actividad en provecho de ambas partes y en especial de obtener un medio de sustento de al hoy demandante. También se puede constatar que la contratación de la demandante con la Municipalidad Provincial de Cajamarca, no ha ido en contra de las buenas costumbres. sino al ser el CAS una modalidad laboral especial y al haber sido declarada su Constitucionalidad, se procedió conforme ley al entrar en vigencia el Decreto Legislativo N.º 1057, por lo que existe un fundamento más para que la pretensión planteada por la demandante sea desestimada.

Asimismo, es necesario dejar en claro, que la prestación de servicios mediante contrato civiles hasta el año 2008, este corresponde a un periodo aislado, pues desde que entró en vigencia el RECAS, por imperativo de ley se tuvo que sustituir por los contratos CAS, constituyendo este hecho dos periodos de prestación de servicios completamente distintos uno del otro, Pues bien. al respecto debemos señalar que si bien es cierto, la demandante fue contratada bajo contratos de Servicios No Personales, cierto es también que en virtud de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N.º 1057, el 29 de junio del 2008, norma que comprende dentro de su ámbito de aplicación a los gobiernos locales como la Municipalidad Provincial de Cajamarca, en su Cuarta Disposición Final prescribe: **"Las entidades comprendidas en la presente norma quedan prohibidas en lo sucesivo de suscribir contratos de servicios no personales o de cualquier modalidad contractual para la prestación de servicios no autónomos. Las partes están facultadas para sustituirlo antes de su vencimiento, por contratos con arreglo a la presente norma"** En tal sentido, en virtud a lo antes expuesto líneas precedentes y lo previsto en el artículo 7º de la norma acotada. así como lo dispuesto en la primera y cuarta disposición complementaría final, mí representada tuvo que sustituir la contratación de la demandante por los

Contratos Administrativos de servicios, pues de lo contrario podría incurrir en responsabilidad civil o administrativa, destacándose con ello, el carácter imperativo de esta norma.

Como vemos la norma precedente ha determinado de manera clara. por un lado, la obligación, de todas las entidades de la administración pública. cómo es nuestro caso MPC, de sustituir los contratos de servicios no personales por los contratos administrativos de servicios, o de cualquier otra índole bajo dicha modalidad, y por otro lado la prohibición de seguir suscribiendo o prorrogando estos contratos sin antes no haberlos arreglado conforma a las disposiciones del Decreto Legislativo N.º 1057 y su reglamento. Demos precisar que el mencionado Decreto Legislativo N.º 1057, tiene como finalidad otorgar seguridad jurídica y bienestar para todas aquellas personas que estaban sujetas a la modalidad de servicios no personales en donde **como sabemos no se les reconocía ningún** beneficio laboral, que es lo que ha querido amparar mediante dicha norma

Sumado a ello, se debe tener en cuenta al momento de resolver lo sostenido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia vinculante recaída en el Expediente N.º 03818-2009-PA/TC-SAN MARTIN, mediante la cual se ha establecido que: "Resulta innecesario e irrelevante que se dilucide si, con anterioridad a la

suscripción del Contrato Administrativo de Servicios; el demandante habría prestado servicios de contenido laboral encubiertos mediante contratos civiles. pues en caso de haber ocurrido. Dicha situación constituye un periodo independiente del inicio del contrato administrativo de servicios, que es constitucional, situación que habría quedado consentida y novada con la sola suscripción del contrato administrativo de servicios".

En este sentido, no tiene razón de ser que se pretenda evaluar el tipo de contratación que mantuvo la demandante con la entidad edil antes de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N.º 1057, (agosto 2008), fecha en la que de manera VOLUNTARIA el demandante inicio a suscribir los Contrato Administrativos de Servicios. Siendo esto así. se debe también tener en cuenta que la actora ha interpuesto su demanda MÁS de Seis años después de haber entrado en vigencia el RECAS, para solicitar a mi representada se declare DERECHOS A PERCIBIR LOS BENEFICIOS LABORALES de los contratos civiles; tiempo en el que ha venido constantemente firmando los mencionados contratos CAS, dando con ello, muestras de consentimiento y voluntad. Ahora bien. la relación a tiempo permanente no ha sido fehacientemente acreditada. Toda vez que no está probado que la demandante pertenezca al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º

728. o que existe una sentencia judicial que califique la prestación de la demandante como laboral dentro de los alcances del Decreto Legislativo N.º 728. Por lo que siendo esto así. y considerando las pretensiones demandadas por la actora las mismas deberán ser determinadas de acuerdo a la normatividad vigente al caso. que como ya se ha demostrado es el decreto Legislativo N.º 1057. Al respecto la Sala Superior de Justicia de esta ciudad se ha pronunciado en un caso similar en el proceso signado con el numero 1396-2012-LA.

Sumado a ello. debe tenerse en cuenta que el ingreso a la carrera administrativa es por concurso y previamente haber cumplido una serie de requisitos, por ende, siendo los contratos administrativos de servicios aquellos que vinculan a una entidad pública con un particular que presta servicios de manera no autónoma no existe razón para que se pretenda desconocer la vigencia y valor de los contratos administrativos de servicios y se le reconozcan beneficios laborales que no le corresponden.

Por todo lo manifestado en los párrafos precedentes lo peticionado por la demandante deviene en improcedente, toda vez que su presentación a estado regulada por el artículo 1057, y su reglamento y al haberse encontrado sus labores

bajo las reglas de la contratación administrativa de servicios.

Es así que mediante los medios probatorios de la demanda y de la presente absolución se está demostrando que la recurrente ha presentado servicios para la entidad demandada mediante Contratos Administrativos de Servicios los cuales deberán ser valorados por su Despacho, al momento de resolver.

Que, el Decreto Legislativo N.º 1057. en su esencia regula aquellas relaciones contractuales que han suscrito las entidades con su personal, bajo la modalidad de Servicios no personales. Se debe hacer mención a la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 7 de Setiembre de 2010 del Expediente N.º 0002-2010-PI/TC, en el fundamento 17 que subrayó que la sola suscripción del Contratos Administrativo de Servicios genera la existencia de una relación laboral. Consecuentemente carece de interés que se interponga una demanda con la finalidad de que se determine que en la realidad de los hechos el Contrato Administrativo de Servicios es un contrato de trabajo, pues ello ya ha sido determinado en la Sentencia de institucionalidad mencionada que tiene que ser acatada, seguida y respetada por todos los órganos de la Administración Pública. Entonces la Constitucionalidad del Contrato

Administrativo de Servicios ha sido decretada mediante la emisión de la Sentencia del Expediente ya **mencionado**.

Para finalizar señor Juez, se debe tener en cuenta que la demandante siempre suscribió los CAS, pues existe una obligación legal para ello. y no se trata de un accionar arbitrario, pues la entidad no podía dejar de cumplir con el mandato legal. ya que podía ser posible de sanciones administrativas y legales, tal como manifiesta la propia norma. Por tanto, no puede ahora pretender que se desconozca la contratación que reguló su prestación de servicios como es el CAS.

Por todo lo expuesto líneas precedentes solicito a su despacho declare INFUNDADA la demanda incoada en su Juzgado por no estar de acuerdo a derecho.

**PAGO DE GRATIFICACIONES
CORRESPONDIENTES A FISTAS PATRIAS
Y NAVIDAD.**

Que, con respecto a los supuestos montos adeudados por concepto de beneficios sociales, nuestra representada a través de la Unidad de Recursos Humanos, está remitiendo las Planillas de Pago. Por concepto de gratificación de Fiestas Patrias, Navidad, Escolaridad y CTS. correspondientes al accionante, montos que han sido abonados oportunamente a su cuenta en el banco Interbank. Por lo que solicitamos a **su**

despacho que oficie al mencionado banco para que se le remita un informe de los abonos hechos a las cuentas de la demandante las cuentas de la demandante como prueba de que la entidad ha cumplido oportunamente con cancelar los beneficios sociales hoy nuevamente solicitados

Así tenemos el detalle siguiente respecto de los pagos efectuados a favor del demandante

Respecto del Aguinaldo por Fiestas Patrias, dicho concepto ha sido abonado al demandante de acuerdo a lo siguiente:}

En el mes de julio del 2009, se realizó el depósito por la suma de S/.300.00. Nuevos Soles.

En el mes de julio del 2010. se realizó el depósito por la suma de S/.300.00. Nuevos Soles.

En el mes de julio del 2011. se realizó el depósito por la suma de S/.300.00. Nuevos Soles.

En el mes de julio del 2012, se realizó el depósito por la suma de S/.500.00. Nuevos Soles.

En el mes de julio del 2013, se realizó el depósito por la suma de S/.300.00. Nuevos Soles.

Respecto del aguinaldo por navidad, dicho concepto abonado al demandante de acuerdo a lo siguiente:

En el mes de diciembre de 2008, se realizó el depósito por la suma de S/.150.00. Nuevos

Soles. Por concepto de gratificación por Navidad.

En el mes de diciembre de 2009, se realizó el depósito por la suma de S/ 400.00, por concepto de gratificación por navidad.

En el mes de diciembre de 2010, se realizó el depósito por la suma de S/ 600.00, por concepto de gratificación por navidad.

En el mes de diciembre de 2009, se realizó el depósito por la suma de S/ 800.00, por concepto de gratificación por navidad.

En el mes de diciembre de 2009, se realizó el depósito por la suma de S/ 300.00, por concepto de gratificación por navidad

Respecto al día del obrero, dicho concepto ha sido abonado al demandante de acuerdo a lo siguiente:

En el mes de noviembre de 2011, se realizó el depósito por la suma de SI. 50.00.

Entonces de acuerdo a lo mencionado anteriormente se tiene Señor Juez que el demandante se le ha cancelado oportunamente los Beneficios Sociales que ahora peticiona debiendo tenerse presente las documentales que se adjuntan a la presente.

Señor Juez, debe tenerse en cuenta que las gratificaciones de los obreros sujetos al régimen

de la actividad privada de las municipalidades no corresponden a las del obrero de las empresas por cuanto siendo las municipalidades instituciones públicas, se rigen por las normas de presupuesto del estado, las que establecen anualmente la gratificación que corresponde – entre – otros - a los obreros entre otros - a los obreros ediles sujeto al régimen de la actividad privada, conforme al siguiente detalle:

Ley Nro. 28411. Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Quinta disposición Transitoria. - Remuneraciones, Aguinaldos por Fiestas patrias, navidad y bonificación por escolaridad

Las Entidades del Sector Público, independientemente del régimen Laboral que las regule, otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas. Únicamente hasta doce remuneraciones y/o pensiones anuales, una Bonificación por escolaridad un aguinaldo o gratificación por Fiestas Patrias y un aguinaldo o gratificación por Navidad según corresponda.

Las leyes de presupuesto del Sector Público fijan los montos que por concepto de Aguinaldos o Gratificaciones por fiestas Patrias y Navidad. Según corresponda, y Bonificación por Escolaridad. se otorgan a los funcionarios. servidores. obreros. personal sujeto a Carreras reguladas por Leyes

específicas. así como a los pensionistas del sector público

LEY Nro. 29626. Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2011

Artículo 7.- De /os aguinaldos, gratificaciones y escolaridad

7.1 Los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276: obreros permanentes y eventuales del sector público; el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú; y los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la ley N°15117, Decretos leyes números Nro. 19846 y 20530, Decreto Supremo Nro. 051 – 88-PCM, y la Ley Nro. 28091, en el marco del numeral 2 de la quinta disposición transitoria de la ley Nro. 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto perciben en el año fiscal 2011 los siguientes conceptos

a) Los aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, que se incluyen en la planilla de pagos correspondiente a los meses de julio y diciembre respectivamente, cuyos montos ascienden cada uno hasta la suma de TRESCIENTOS Y 00/100 nuevo soles (S/ 300.00).

Ley Nro. 29812, Ley del presupuesto del sector público para el año fiscal 2012

7. 1. Los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276; obreros permanentes v eventuales del sector público; el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú; y los pensionistas a cargo del Estado comprendidos en los regímenes de la Ley N.º 1 5117. Decretos Leyes números 19846 y 20530. Decreto Supremo N° 051-88-PCM y la Ley N.º 28091, en el marco del numeral 2 de la quinta disposición transitoria de la ley Nro. 28411 General del Sistema Nacional de Presupuesto, perciben en el año fiscal 2011, los siguientes conceptos

a) los aguinaldos por fiestas patrias y navidad que se incluyen en la planilla de pagos correspondientes a los meses julio y diciembre respectivamente, cuyos montos ascienden cada uno hasta la suma de TRESCIENTOS Y 00/100 NUEVO SOLES (S/ 300.00

Con todo el actuar probatorio se demuestra que es falso lo mencionado por el demandante, al indicar que mi representada no cumple con pagar sus beneficios laborales, y que la accionante de mala fe pretende volver a cobrar, desconociendo todos los abonos realizados: hecho que deberá ser valorado por su Judicatura y

en su momento declarar INFUNDADA, la citada pretensión.

Debo señalar Sr. Juez que la conducta que presenta el demandante al pretender cobrar indebidamente (DOBLE) sus beneficios sociales es un actuar de MALA FE, de conformidad con el Art. 102º del Código Procesal Civil, debiendo su judicatura valorar dicha conducta. Y que lo peticionado por el demandante debe ser declarado INFUNDADO.

8.1.2.3.1. ANÁLISIS DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA:

Conforme se aprecia folios 130 a 135, la municipalidad provincial de Cajamarca a través de su Procurador Público Municipal, LUIS ALBERTO QUIROZ PASTOR, con resolución de alcaldía N.º 529-2012-A-MPC, y la procuradora pública municipal Adjunta CARLA CECILIA VEGA BAZAN con resolución de alcaldía N.º 595-2012-A-MPC, se apersonan; cumpliendo con presentar su respectivo escrito e contestación de demanda, poniéndose en conocimiento de la parte demandante.

Para la contestación de demanda debemos tener en cuenta lo estipulado en el artículo 19º de La Ley N° 29497- Nueva Ley de Trabajo, que establece “La contestación de la demanda se presenta por escrito y

debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos”; en la presente la contestación de demanda ha cumplido con todo ello, además de los requisitos establecido en el artículo 442° del Código Procesal Civil, norma de aplicación supletoria, que señala lo que debe contener la contestación de demanda.

Dicho ello, la entidad demandada ha cumplido con contestar la demanda de desnaturalización de contrato haciendo uso de su derecho de contracción, siendo que éste es un derecho que le corresponde a toda persona que ha sido emplazada o demandada en un proceso, claro que éste no está obligado a contestar la demanda, siendo que en ese caso deberá sujetarse a las consecuencias de su inacción, como es la rebeldía, apercibimiento consignado en el auto admisorio del presente proceso.

El presente escrito de contestación de demanda, se ha cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 442° del código en mención; habiéndose pronunciado sobre cada uno de los hechos expuestos en la demanda, aceptando que en efecto el demandante laboraba para la municipalidad Provincial de cajamarca, y negando que se haya producido una desnaturalización de contrato del accionante; exponiendo de esta manera los hechos en los que fundaba su contestación de demanda, no habiendo interpuesto tacha ni excepción alguna en contra de los medios probatorios presentados por el accionante.

Por lo demás, la entidad emplazada ha sido debidamente identificada a través de su representante, consignando sus respectivos datos, domicilio real y procesal; y en cuyo petitorio solicitó “se declare INFUNDADA en todos los extremos la demanda incoada ante su juzgado”; pasando luego a esgrimir cada uno de los argumentos en los que fundaba su contestación de demanda.

Además se advierte que en cuanto a la fundamentación jurídica o de derecho, ha citado la norma sustantiva y adjetiva, señalando además la conexión lógica con los hechos que sustentan su derecho de

contradicción, citando además jurisprudencia sobre desnaturalización de contrato; asimismo, ha cumplido con anexar sus respectivos medios probatorios conforme al artículo 192° del Código procesal Civil norma supletoria, sin embargo no indica los fines o lo que pretende demostrar con cada uno de ellos de acuerdo a lo establecido en el artículo 188° de la mencionada norma supletoria.

8.1.2.4. SÍNTESIS DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:

Según acta de registro de la Audiencia de Conciliación que obra a folios ciento veintiséis a ciento veintiocho, las partes procesales no llegan a acuerdo conciliatorio alguno, toda vez que el representante de la entidad demandada estima que los derechos solicitados por la parte demandante no le corresponden, por lo que se da por fracasada la etapa conciliatoria; luego se fijan las pretensiones materia de juicio y por último se requiere a la representante de la entidad demandada que presente el escrito de contestación de demanda el mismo que soporta el juicio de admisibilidad y procedencia, programándose la Audiencia de juzgamiento para el día veintidós de mayo de dos mil catorce a las nueve horas y treinta minutos de la mañana en la sala de audiencias

8.1.2.4.1. ANÁLISIS DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION:

Para el presente análisis debemos remitirnos a lo establecido en el inciso 1) del artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que establece “La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. Si ambas partes insisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

Del presente proceso se puede advertir que ambas partes, tanto demandante como demandado, acudieron a la audiencia de conciliación, conforme al acta de folios ciento treinta y seis; brindados sus respectivos datos y generales de Ley; habiendo el representante de la

Municipalidad Provincial de Cajamarca el procurador público municipal designado con resolución de alcaldía , con la respectiva cláusula que lo autoriza para que pueda conciliar; presentando en dicha audiencia su respectivo escrito de contestación de demanda.

Asimismo, se observa que el Juzgador ha cumplido con lo dispuesto en el inciso del artículo 43° de la Ley en mención, que establece “El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo”; sin embargo, en la presente se puede apreciar

que las partes no llegaron a acuerdo conciliatorio alguno, procediendo la Juez de la causa a dejar constancia de ello.

Posteriormente, se procede a precisar las siguientes pretensiones materia de Litis, a) Desnaturalización del contrato de trabajo modal y se reconozca que el referido contrato laboral es a plazo indeterminado; b) Reposición en el puesto que venía desempeñando, en el cargo y plaza de Especialista Judicial de Audiencia en el Juzgado de Paz Letrado de Huambos; procediendo la Juez a fijar la respectiva fecha para la audiencia de Juzgamiento dentro de los treinta días siguientes y de acuerdo a su agenda, conforme a lo dispuesto en el inciso 3 del artículo 43° de la acotada Ley; habiendo quedado las partes concurrente notificadas en el acto.

Además debemos agregar que el acta de audiencia de conciliación ha sido debidamente transcrita conforme a lo dispuesto en el artículo 12° de la Ley en mención; puesto que como es conocido desde la implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, prima la oralidad, y por ende las audiencias son grabadas en audio y video, para lo cual se utiliza cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación, y reproducción de su

contenido ya que dicho audio o video debe obrar en el expediente; siendo que las partes en cualquier momento puede obtener una copia.

8.1.2.5. SÍNTESIS DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

Según acta de registro de Audiencia de Juzgamiento que obra de folios ciento treinta y seis al ciento treinta y nueve, se aprecia que se realiza la confrontación de posiciones, luego se realizó la actuación probatoria, y alegatos finales, etapas que han quedado registrados en audio y video, reservándose el fallo de la sentencia. Siendo ello así, se procede a efectuar una debida motivación y fundamentación jurídica consagrados en el artículo 139° numeral 5) la Constitución Política, en los siguientes términos

8.1.2.5.1. ANÁLISIS DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

Conforme se puede apreciar del acta de audiencia, y conforme a lo establecido en el artículo 12°, en concordancia con el artículo 44° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la audiencia inició con la respectiva acreditación de las partes, quienes brindaron sus generales de Ley, y acudieron con sus respectivos abogados defensores. Como segundo tramo de la audiencia se realizó la etapa de confrontación de posiciones entre

ambas partes, pasando el demandante a exponer su pretensión y los hechos en los que la fundamentan, así como el demandado a través de su representante de la Procuraduría Pública de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, señaló los hechos que contradecían la demanda; es decir que ambas partes hicieron una breve exposición oral de los hechos y pretensiones correspondientes.

En cuanto a la etapa de actuación probatoria; el Juez debe enunciar los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por Ley, así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa; lo cual se logra observa en la presente acta de audiencia de juzgamiento, pues se admitieron los medios probatorios necesarios para su posterior actuación; e incluso se incorporaron los medios probatorios presentados por la entidad demandada en su contestación de demanda, llegando a ser admitidos y actuados.

En cuanto los alegatos, estos obran en audio y video, de los cuales se dejó la respectiva constancia en acta; y finalmente en cuanto al fallo, éste no fue emitido en

audiencia, puesto que la juez resolvió diferir del fallo conforme a lo establecido en el artículo 47° de la Ley Nro. 29497 que prescribe “(...) Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia (...).”; conforme se aprecia de dicha acta la Juez señalo fecha dentro de los cinco días conforme a Ley, citando a ambas partes para su notificación con la sentencia.

8.1.2.6. SÍNTESIS DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

Mediante Resolución Número tres, de fecha veintinueve de mayo del dos mil catorce, el Juez del primer juzgado especializado laboral de Cajamarca, resuelve declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda planteada por **FLOR MARIA PACHAMANGO PORTAL** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**, sobre **RECONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO**, ordenando que la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA** en el plazo de **TRES DIAS** de notificada con la presente sentencia, **CUMPLA** con incluir al demandante en su libro de planillas correspondiente a obreros con contrato ordinario a plazo indeterminado, desde el 09 de abril de 2007,

además **ORDENANDO** que la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA CUMPLA** con pagar a la demandante la suma total de **DIECISEIS MIL NOVECIENTOS NUEVE CON 16/100 NUEVOS SOLES (S/. 16,909.16)** por los conceptos de Vacaciones y Gratificaciones según lo detallado en la parte considerativa; así como que **CUMPLA** con depositar a favor de la demandante en la entidad bancaria que ésta indique, la suma de **SEIS MIL NOVECIENTOS TRECE CON 72/100 NUEVOS SOLES (S/. 6, 913.72)** por CTS. **SIN MULTA y SIN COSTAS, pero CON INTERESES Y COSTOS** del proceso.

El Juez de primera instancia motiva su decisión señalando en uno de sus considerandos que el demandante ha laborado con contratos modales, puesto que las labores realizadas por el trabajador contratado son propias y ordinarias dentro de la organización y función del Poder Judicial (hecho que no ha sido desvirtuado por la demandada), teniendo el carácter de permanente y continua, habiéndose utilizado la contratación por servicio específico para realizar funciones que son inherentes a la actividad de la entidad, lo que implica la desnaturalización de dichos contratos, habiéndose producido una simulación de dichos contratos modales o fraude a las normas laborales, verificándose esta situación de la cláusula primera de los contratos, donde la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios requeridos contratar corresponden a actividades ordinarias y

permanentes y para eludir el cumplimiento de las normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparentó o simuló las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad; como así ha resuelto el Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 3036-2012-AA en su fundamento 3.3.5: “Siendo así, resulta manifiesto que el demandado utilizó la referida modalidad contractual como una fórmula vacía, con el propósito de simular una relación laboral de naturaleza temporal cuando en realidad era permanente; en consecuencia, se ha incurrido en la causal de desnaturalización del contrato prevista en el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento del plazo del contrato, tiene el carácter de un despido arbitrario, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.”

8.1.2.6.1. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

En el presente caso bajo análisis se observa el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 31º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y artículos 122º del Código Procesal Civil de aplicación supletoria, puesto que se ha cumplido con

indicar el lugar y fecha en que se expide (Cajamarca, 29 de mayo del 2014), el número de orden que le corresponde dentro del expediente (resolución número tres), la relación correlativamente enumerada de los considerandos que contiene, los fundamentos de hecho y de derecho que sustenta la decisión, expresa de forma clara y precisa lo que se decide sobre los puntos controvertidos; así mismo ha sido firmada tanto por el Juez del PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL DE CAJAMARCA, como por la secretaria a cargo del expediente. Ahora en cuanto a la estructura tripartida de una resolución; esto es, la parte expositiva, considerativa, y resolutive tenemos lo siguiente:

Parte expositiva:

En la presente resolución bajo análisis, se advierte que el juez en dicha parte ha consignado la pretensión de la demanda y las actuaciones procesales principales (audiencia de conciliación y juzgamiento) haciendo una pequeña síntesis de ello, y cuyo apartado ha sido consignado como "Parte expositiva".

Parte considerativa:

Como se dijo anteriormente, la parte considerativa es aquella donde el Juzgador

realiza un análisis lógico jurídico sobre el conflicto de intereses o incertidumbre jurídica; dicho análisis debe basarse en los hechos, derecho, y actividad probatoria; lo relevante es que realice no sólo la valoración de los medios probatorios, sino también de las razones que desde el punto de vista jurídico fundamenten su decisión.

En la presente resolución bajo análisis se puede apreciar que el Juzgador inicia su exposición de motivos con un análisis de la normativa vigente sobre la desnaturalización del contrato, haciendo mención a la clasificación de los contratos; invocando jurisprudencia y convenios internacionales a fin de respaldar su argumento sobre lo que las causales que producen la desnaturalización de un contrato; posteriormente, comienza analizar los medios probatorios presentados dentro del proceso (contratos de trabajo), para finalmente pronunciarse sobre los hechos expuestos por ambas partes; es decir ha cumplido con motivar debidamente su resolución.

Parte resolutive:

Finalmente, la parte resolutive va a ser aquella donde el juzgador plasme su decisión, siendo que en la presente resolución la demandada fue declarada

fundada, ordenándose a la Corte Superior de Justicia de Cajamarca cumpla con reincorporar al demandante a la planilla de remuneraciones de trabajadores a plazo indeterminado, en el puesto que está ocupando, u otro puesto similar o equivalente.

8.1.2.7. SÍNTESIS DEL ESCRITO DE APELACIÓN:

Mediante escrito de fecha veintiocho de enero del año dos mil quince La Corte Superior de Justicia de Cajamarca, a través de su Procurador Público a cargo de los Asuntos Judiciales del Poder Judicial, interpone recurso de apelación de sentencia, argumentando lo siguiente:

Que en la sentencia impugnada se ha determinado en la parte considerativa la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada, sin establecer la fecha en la que se declara como trabajador indeterminado, ni el cargo, ni la plaza al que supuestamente correspondería.

Señala que en el presente caso, no se ha vulnerado para nada el principio de causalidad objetiva, dado que el actor se vinculó con su representada a través de la suscripción de los contratos de trabajo a plazo fijo, es decir, contrato de trabajo de servicio específico; habiéndose el demandante vinculado con su representada a través de un contrato modal para servicio específico en razón que el Poder Judicial debido al proceso de

reestructuración reforma en la NLPL que se venía implementando, por lo que requería cubrir las necesidades de recursos humanos a fin de mantener debidamente operativos los servicios que presta, esa fue la razón fundamental de su contratación. Señalando además que, para adquirir la condición de indeterminado, debió ganar concurso público

8.1.2.7.1. ANÁLISIS DEL ESCRITO DE APELACIÓN:

El recurso de apelación tiene como objeto que el superior examine o revise la resolución que le produzca agravio, a fin de que el superior anule o revoque total o parcialmente la apelada; De la presente resolución bajo análisis se advierte que el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia contenida en la resolución número tres, de fecha veintinueve de mayo del dos mil catorce, ha sido presentada dentro del plazo de cinco días hábiles conforme a lo establecido en el artículo 32° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

Asimismo, el apelante ha cumplido con indicar el agravio que en apariencia le estaría causando la resolución impugnada; así como ha cumplido con fundamentar debidamente su recurso de apelación, indicando los aparentes errores de hecho y derecho en los que habría incurrido la impugnada

Es así que mediante resolución número siete, de fecha veintiuno de abril del 2015, se resuelve “CONCEDER CON EFECTO SUSPENSIVO el recurso de apelación formulado por el Procurador Público contra la Resolución Número Seis de fecha veintinueve de mayo del dos mil catorce, en consecuencia, ELEVAR los autos a la **SALA CIVIL TRANSITORIA** de Cajamarca”.

EL PROCESO EN SEGUNDA INSTANCIA

8.1.2.8. SÍNTESIS DE LA SENTENCIA DE VISTA:

Habiendo sido elevado el proceso ante la **SALA CIVIL TRANSITORIA** de Cajamarca, se fija fecha de audiencia de vista de la causa, en conformidad con lo establecido en el artículo 33° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, dejándose constancia de los datos de las partes y sus abogados, pasando al desarrollo de la audiencia donde ambas partes expusieron alegatos de defensa, concluyendo dicha audiencia; emitiéndose la respectiva sentencia de vista dentro de los cinco días posteriores en los siguientes términos:

Carga de la prueba.

A fin de abordar los argumentos de apelación de la demandada, es preciso recordar que

la carga de la prueba, no es otra cosa que suministrar las pruebas de los hechos que sustentan sus pretensiones o resistencias,¹ que para el caso concreto se encuentra regulada en el artículo 23.1 de la Ley Nro. 29497 que prescribe:

“corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

De tal modo que la ley establece cargas probatorias para el trabajador y para el empleador, por expreso mandato legal:

23.2 “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.

23.4, literal a): “De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:
a) El pago, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.

2. De autos fluye la existencia de vínculo laboral, el mismo que no ha sido debatido por la parte demandada, así como la fecha de inicio de la

¹ Devís Echandía, citado por Paul Paredes Palacios en Prueba y Presunciones en el Proceso Laboral. Ara Editores. Lima 1997. Pág. 152.

relación laboral ⁽²⁾. De las documentales que se acompañan al proceso, se puede advertir que la demandante se encuentra laborando para la Municipalidad demandada, como obrera en la Sub Gerencia de Educación, Cultura y Deportes de la Municipalidad demandada, bajo las siguientes modalidades, locación de servicios y contrato administrativo de servicios.

Contratos de locación de servicios.

En este tipo de contrato, regulado por el Código Civil – artículos 1764° y siguientes–, el acreedor de los servicios es denominado “comitente” y quien los presta se llama “locador”. En el contrato de locación de servicios, la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación o dependencia del contratado. El locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato, pero sin llegar a una situación de dependencia jurídica frente a quien lo contrata. Entre otras características de la prestación de servicios no subordinada, el locador no está sujeto a horario alguno y realiza sus labores a su real saber y entender, es decir, sin seguir normas o directrices emanadas de su comitente, mucho menos, dicho locador puede ser pasible de sanciones disciplinarias por parte del comitente.

¹ Conforme se constata del acta de audiencia de juzgamiento de folios 136 a 139.

La jurisprudencia laboral, a través de diversos pronunciamientos, como la Resolución de la Primera Sala Laboral de Lima recaída en el Expediente N° 355-92-CD, se ha pronunciado en el sentido de la definición del Código Civil, es decir considerando como principal elemento distintivo del contrato de locación de servicios frente al contrato de trabajo a la ausencia del elemento subordinación. El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 01846-2005-PA/TC, se ha pronunciado sobre las diferencias y alcances entre los contratos de locación de servicios y los contratos de trabajo:

“se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario). Así, en caso de acreditarse la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte del comitente de impartir órdenes a quien presta el servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación del servicio, entre otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo, así se le haya denominado contrato de locación de servicios. Es decir que, si en la relación civil se encuentran los

tres elementos citados, estaríamos indefectiblemente en presencia de una relación laboral; más aún, si se aprecia que el comitente ha ejercido los poderes que le son inherentes al empleador, como son el poder de dirección y el poder sancionador, se estará ante una relación laboral que ha sido encubierta como un contrato de naturaleza civil, por lo que es del caso aplicar el principio de primacía de la realidad.”

En el presente caso, se aprecia de los contratos de locación de servicios de folios 32 a 41, cláusula tercera, que se contrata a la demandante para que brinde servicios en la Sub Gerencia de Asuntos Educativos, Culturales y deportivos, precisándose en la cláusula novena que el locador debe proporcionar al encargado del área donde desempeña sus servicios, los informes respectivos relacionados al desempeño de sus servicios mensuales, apreciándose de los contratos descritos que además se estipula el pago de una retribución mensual.

Como se puede apreciar, de las constancias de trabajo de folios 04 y 05, la demandante presta servicios para la demandada; apreciándose que en los contratos suscritos entre las partes la propia demandada ha reconocido la condición de la demandante- obrera, consecuentemente se ha acreditado suficientemente que la actora prestó servicios personales, remunerados, bajo subordinación y dependencia, por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, su

contratación no es civil sino laboral, y debe ser entendida a plazo indeterminado. De conformidad con el artículo 4° del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, toda relación laboral se configura al concurrir y comprobarse la existencia de tres elementos esenciales: **i)** la prestación personal por parte del trabajador, **ii)** la remuneración y **iii)** la subordinación frente al empleador, siendo este último el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo frente al contrato de locación de servicios.

Contratos Administrativos de Servicios.

La entidad apelante argumenta que al haber celebrado la demandante contrato administrativo de servicios se encuentra dentro del régimen de los alcances del Decreto Legislativo Nro. 1057. En este sentido, al haber quedado demostrado que la demandante se encontraba laborando bajo contrato laboral, superando el período de prueba de tres meses⁽³⁾, tiene protección contra el despido arbitrario, además tiene especial protección contra cualquier forma peyorativa de contratación; es decir, si la demandante ya estaba sujeto a un contrato laboral esta relación se conserva por el principio de continuidad, propio de todo contrato de trabajo que nace para mantenerse y consolidarse en el tiempo, de modo tal que pretender someterla a un contrato

2 Artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

laboral con menos derechos afecta el principio de irrenunciabilidad de derechos (artículos 26° y 27° de nuestra Constitución).

Entonces someter a un trabajador que se halla sujeto a un contrato de trabajo sujeto al régimen laboral de la actividad privada, para luego mutarlo al contrato CAS, es como se ha indicado, regresionar en derechos laborales, afectando el principio de progresividad, como es el caso de pasar de un contrato a plazo indeterminado, a un contrato a plazo fijo. Conforme lo ha sostenido el Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 01154-2011-PA/TC, fundamento 9:

“(...) atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26 de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron, en realidad una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora solamente podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique (...)”

En consecuencia, es evidente que la demandada ha actuado con fraude a la ley, desvirtuándose con ello lo alegado por la apelante.

Contrato sujeto al régimen de la actividad privada.

Al haberse determinado que la actora superó el período de prueba de tres meses, previsto en el artículo 10° del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, ésta tiene la categoría de obrero, que responde a la clásica división obrero-empleado, pues para el desempeño de la misma existe un ejercicio físico sobre el intelectual. Siendo obrero edil, se sujeta al régimen laboral de la actividad privada, por expresa disposición del artículo 37^{o4} de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley Nro. 27972. Además, el Tribunal Constitucional ha dejado sentado esta posición en el Expediente Nro. 02270-2012-PA/TC, fundamento jurídico 3.3.3

” Con los alegatos de las partes y el contrato de locación de servicios, obrante a fojas 9, queda demostrado que el actor ingresó en la Municipalidad emplazada en junio de 2010, para desempeñar el cargo de agente de Seguridad; es decir, durante la vigencia del artículo 37 de la Ley 27972, que establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

3 Artículo 37. Régimen Laboral. Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

Sobre lo dispuesto en la sentencia Nro. 00002-2010-PI/TC.

La aludida sentencia no aborda en específico el período previo al contrato administrativo de servicio, en donde se discuta la desnaturalización de una contratación fraudulenta y se predique respecto de la misma la existencia de un contrato laboral, por lo que lo alegado deviene en infundado. Aunado a ello, el Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 01154-2011-PA/TC, cambiando de criterio, ha establecido en el fundamento jurídico 9:

“Atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26º de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron, en realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora solamente podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique, lo que no ha ocurrido en el presente caso”.

Vulneración al debido proceso y a la defensa

11. El derecho al debido proceso, establecido en el artículo 139º inciso 3 de la Constitución Política del Estado, comprende, entre otros derechos, el de obtener una resolución

fundada en derecho de los jueces y tribunales, y exige que las sentencias expliquen en forma suficiente las razones de sus fallos, esto, en concordancia con el artículo 139° inciso 5 de la Carta Magna, que se encuentren suficientemente motivadas con la mención expresa de los elementos fácticos y jurídicos que sustentan las decisiones, lo que viene preceptuado además en los artículos 122° inciso 3 del Código Procesal Civil y 12° del Texto único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Además, la exigencia de motivación suficiente constituye también una garantía para el justiciable, por la cual se puede comprobar que la solución del caso en concreto viene dada por una valoración racional de los elementos fácticos y jurídicos relacionados al caso y no de una arbitrariedad por parte del juez, por lo que una resolución que carezca de motivación suficiente no sólo vulnera las normas legales citadas, sino también los principios constitucionales consagrados en los incisos 3 y 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado.

12. En el caso de autos, queda demostrado que no se ha afectado este derecho, pues la demanda no sólo ha sido tramitada dentro de las etapas procesales que estipula la nueva Ley Procesal de Trabajo Nro. 29497, sino también la sentencia ha sido motivada adecuadamente en cada una de las pretensiones demandadas y en la resistencia opuesta por la entidad demandada; es más y como se advierte de autos, la propia

municipalidad ha ejercido su derecho de defensa por intermedio de los abogados de la procuraduría pública, han contestado la demandada refutando cada uno de los argumentos del demandante, y han interpuesto la apelación sub-materia, respecto de los puntos en que no está conforme con la sentencia; por lo que este primer argumento de defensa queda desvirtuado al no vulnerarse el artículo 139° inciso 3) de la Constitución Política. En consecuencia, debe confirmarse la recurrida, más aún si el monto de los beneficios sociales calculados por el a quo no han sido cuestionados.

Sobre el perjuicio económico en el presupuesto de la demandada.

Pues bien, no debemos olvidar que el Tribunal Constitucional en cuanto al presupuesto institucional y a los gastos fiscales, ha determinado lo siguiente:

“Sin perjuicio de lo anterior (...), conviene señalar que cuando se interponga y admita una demanda (...) contra la Administración Pública (...), ello tiene que registrarse como una posible contingencia económica que ha de ser prevista en el presupuesto, con la finalidad de (...) poder actuar o ejecutar en forma inmediata la sentencia estimatoria” , “En estos casos, la Administración Pública (...) tendrá presente que el artículo 7 del C.P. Const. dispone que: “El Procurador Público, antes de que el proceso sea resuelto en primer grado, está facultado para poner en conocimiento del titular de la entidad

su opinión profesional motivada cuando considere que se afecta el derecho constitucional invocado”, “Con la opinión del procurador público, puede evitarse y preverse gastos fiscales, ya que la Administración Pública puede allanarse a la demanda (si es que la pretensión según la jurisprudencia y los precedentes del Tribunal Constitucional es estimable) o proseguir con el proceso”⁵

En ese contexto y recogiendo el argumento del máximo intérprete de la Constitución al caso materia de litis, se puede determinar que no existe el perjuicio que alega la entidad edil, pues la municipalidad demandada teniendo en conocimiento la pretensión que se solicita y con la opinión de los procuradores públicos, debe prever los posibles gastos fiscales que puedan generarse ante una posible fundabilidad de la demanda plasmada en la sentencia; esto es, debe considerarlo como una posible contingencia económica que ha de ser prevista en el presupuesto, de tal forma que no pueda afectarse los recursos de la municipalidad ni mucho menos los derechos laborales de todo trabajador; máxime si este tipo de pretensiones cuya naturaleza es de carácter alimentario, debe ser atendido con carácter prioritario. Por lo tanto, este argumento de apelación debe ser desestimado, al no estar acorde a los hechos y al derecho.

⁵ Expediente N° 1740-2012-PA/TC, fundamento 17.

Costos procesales.

La demandada sostiene que no se ha considerado el artículo 47 de la Constitución Política del Estado; siendo así se debe señalar que, si bien el artículo antes indicado es norma de mayor jerarquía, sin embargo, ésta en realidad no prohíbe la imposición de la condena de costos del proceso, hecho que ha permitido que el legislador regule ese ámbito conforme a la disposición complementaria citada. Lo que señala el enunciado constitucional es que el Estado está “exonerado del pago de gastos judiciales”, que interpretado en sus justos términos debe entenderse que sólo tiene por alcance liberarlo de afrontar los gastos judiciales encaminados a desarrollar actividad procesal, relacionados por ejemplo con la adquisición de tasas judiciales. La entidad edil, bajo una interpretación expansiva y errónea del texto constitucional, no puede pretender liberarse de esta obligación procesal, destinada incluso a persuadir a los funcionarios competentes para que no vulneren o desconozcan los derechos sustantivos de los trabajadores, a quienes muchas de las veces se los conduce de manera arbitraria a tener que litigar en defensa de sus derechos, con las erogaciones que ello implica.

Asimismo, el a quo al sancionar el pago de costos del proceso ha dispuesto que ella se calcule en ejecución de sentencia, contraviniendo de esta manera norma expresa y especial, que dispone: “el pago de los intereses legales y la condena en costos

y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”⁶. Sin embargo, y con el fin de no afectar la celeridad del proceso, previsto en el Artículo I del Título Preliminar de la NLPT, por última vez, se admite la fijación de los costos en etapa de ejecución, bajo responsabilidad del A-quo de remitir copias a ODECMA, si en el futuro inobserva lo dispuesto en la citada norma, debiendo confirmarse la resolución venida en grado, respecto a este extremo.

8.1.2.9. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE VISTA:

CONFIRMARON la sentencia Nro. 70 contenida en la resolución número tres de fecha veintinueve de mayo del dos mil catorce de folios 141 a 157, que declara fundada en parte la demanda de folios 60 a 76 interpuesta por Flor María Pachamango Portal sobre reconocimiento de contrato laboral, incorporación de planillas y pago de beneficios sociales.

8.1.2.10. SÍNTESIS DE LA SENTENCIA DE CASACIÓN:

Materia del Recurso: Se trata de un recurso de casación interpuesto por el demandado la municipalidad provincial de Cajamarca, contra la sentencia de vista, que revocó la sentencia apelada,

⁶ Artículo 31 de la Ley N° 29497.

que declaró fundada la demanda, en el proceso ordinario laboral seguido con la municipalidad provincial de Cajamarca, sobre reconociendo de contrato laboral.

REQUIÉRASE a la entidad edil demandada para que dentro del TERCERDÍA de notificada con la presente resolución CUMPLA con incluir al demandante en su libro de planillas correspondiente a obreros con contrato ordinario a plazo indeterminado, desde el 09 de abril del 2007, bajo apercibimiento de imponérsele multa y de remitir copias a la Fiscalía Provincial Penal de esta ciudad para que proceda a investigar al representante legal de la demandada por el delito de Resistencia o Desobediencia a la Autoridad, previsto en el artículo 368° del Código Penal, en caso de incumplimiento;

2)REQUIERASE a la Municipalidad Provincia de Cajamarca, para que a través de su Oficina de Administración o la que haga sus veces, CUMPLA con pagar o presupuestar el íntegro de la deuda que tiene pendiente con la demandante, ascendente a S/. 16, 909.16 (Dieciséis mil novecientos nueve con 16/100 soles) por concepto de vacaciones y gratificaciones, y la suma de s/ 6, 913.72 (seis mil novecientos trece con 72/100 soles) por concepto de CTS, los que deberá ser depositados en la cuenta que indique el demandante; observando el plazo y procedimiento dispuestos por el artículo 47° del Decreto Supremo Nro. 013-2008-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley Nro. 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo,

modificada por Decreto Legislativo Nro. 1067, por ser entidad del Estado, bajo apercibimiento de iniciarse la ejecución forzada de conformidad con el artículo 47.4 de la referida norma, en caso de incumplimiento. Respecto a los costos del proceso, previamente y de conformidad con el artículo 418° del supletorio Código Procesal Civil, REQUIÉRASE a la parte demandante presente el documento indubitable y de fecha cierta que acredite el pago del demandante a favor de su abogado, así como los tributos que correspondan, en tanto los costos procesales constituyen el reembolso o devolución al vencedor (en este el demandante) de los honorarios de su abogado .RESPECTO A LOS INTERESES LEGALES: previamente, CUMPLA la parte demandante con liquidar los intereses legales laborales o proceda conforme al artículo 63°1 de la Ley Nro. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. DEJANDOSE constancia en autos que la señora Juez no suscribe la presente por tratarse de un decreto de mero trámite, de conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 122° del Código Procesal Civil aplicado supletoriamente al presente proceso

8.1.2.10.1. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE CASACIÓN:

Del Análisis de la sentencia de casación, se resalta que este confirmando sentencia de primera instancia y sentencia de vista,

8.2. ANÁLISIS DEL PROBLEMA:

Habiendo hecho un análisis lógico jurídico a los actos procesales más relevantes e importantes del proceso laboral Nro. 01153-2013-0-0601-JR-LA-01 y, habiendo conceptualizado el problema objeto de análisis de la siguiente manera **“Determinar si en nuestra legislación peruana existe una regulación laboral sólida y consolidada, teniendo en cuenta que existe diversos regímenes laborales que desnaturalizan la contratación laboral”** en principio indicamos lo siguiente:

No existe actualmente en nuestra sociedad una regulación laboral estable y sólida que proteja los derechos laborales de los trabajadores, toda vez que, 1) existen modalidades de contratación que impiden o limitan que un trabajador adquiera una estabilidad laboral, y que goce de sus derechos laborales ii) por otro lado, no existe una unificación o concentración de las normas laborales, en un solo cuerpo normativo, estas normas se encuentran por separado, esto hace que, existan conflictos normativos, impidiendo así una buena regulación laboral en nuestro país.

Habiendo expresado ello, proponemos como posibles soluciones a esta problemática lo siguiente: Reforma a la legislación laboral, con el fin de crear i) un texto legal, unitario, ordenado, sistematizado sobre los derechos y obligaciones que tienen tanto el trabajador como el empleador dentro de una relación laboral, bajo la denominación *Código Laboral*, ii) además de ello, la emisión del código procesal laboral, con el fin de garantizar a la ciudadanía una mejor atención jurídica en conflictos laborales que sea más eficaz y eficiente; y por último la emisión de un precedente vinculante que establezca que frente a cualquier conflicto que surja entre la relación laboral entre un trabajador y su empleador sea la modalidad que tenga, prime el principio in dubio pro operario.

En cuanto a estas posibles soluciones que hemos planteado indicamos que estas se encuentran sustentadas por la doctrina y la jurisprudencia, esto en el sentido de que la doctrina es de la idea que se debe recoger toda la legislación laboral en un solo cuerpo o texto normativo, por otra parte, en cuanto a la emisión de un precedente vinculante, expresamos que existe precedentes no vinculantes que han adoptado el indebido pro operario en la mayoría de caos puestos a la competencia jurisdiccional.

IX. CONCLUSIONES

Luego de conceptualizado el problema objeto de análisis, haber realizado el marco teórico y analizado el expediente en su tramitación y luego de haber planteado algunas soluciones al problema; indicamos que se ha llegado a las siguientes conclusiones.

Actualmente existe problemas en cuanto a la legislación laboral, pues los derechos de los trabajadores se encuentran recogidos en varias normatividades, lo cual hace que el trabajador desconozca de que derechos goza dentro de una relación laboral.

Además de ello, el tener varias normas que regulan el derecho laboral conlleva a tener en ocasiones un conflicto normativo, lo cual es perjudicial para el trabajador, pues al querer plantear alguna acción en contra de su empleador, está se va a valer para hacer extenso el proceso que resguarde su derecho.

En ese sentido también se llego a la conclusión que no existe una regulación laboral solida y estable que permita garantizar una buena relación laboral entre trabajador y empleador, limitando al trabajador a que no obtenga una estabilidad laboral y no goce de sus derechos laborales.

Otra de las conclusiones que se llego y bajo el contexto anterior es que existe la necesidad de una reforma a la legislación laboral con el fin de obtener un cuerpo normativo unitario, ordenado y sistematizado que comprenda los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empleadores.

Así también debe haber una reforma en al procedimiento laboral, es decir la creación de un código procesal laboral que garantice la existencia de un proceso laboral eficiente y eficaz que permita a la

ciudadanía a tener una buena atención al momento de proteger sus derechos laborales.

Otra de las conclusiones a las que se llegó es que se emita un precedente vinculante que unifique criterios en pro del trabajador, es quiere decir que el precedente establezca que frente a cualquier conflicto en una relación laboral debe primar el principio in dubio pro operario.

X. RECOMENDACIONES

Una de las recomendaciones está orientada al poder legislativo, exhortándoles a que tengan mayor preocupación por los derechos laborales en nuestro país, toda vez que, es un derecho regulado por nuestra constitución, en ese sentido se les recomienda a que forme un equipo especializado para realizar un proyecto sobre la reforma de legislación laboral.

Por otro lado, se hace una recomendación al ministerio de trabajo y promoción del empleo, para que de igual caso forme una comisión especializada para la realización de un proyecto de reforma sobre la legislación laboral en nuestro país.

Otra de las recomendaciones está orientada para los especialistas en materia laboral, exhortándoles a que formen parte de los equipos especializados para realizar el proyecto de reforma laboral

También se hace una recomendación de suma importancia a la corte superior de justicia, para la unificación de criterios, emisión de precedentes vinculantes que establezcan que frente a cualquier conflicto en una relación laboral prime el principio in dubio pro operario.

XI. BIBLIOGRAFÍA:

- Alonso Garcia, M. (1960). *Derecho del trabajo*. Barcelona.
- Alva, A. (2016). Despido Laboral. *Gaceta Juridica*, 11.
- Arce Ortiz, E. (2013). *Los principios en el Derecho Procesal del trabajo peruano*. Lima: Heral Mol S.R.L.
- Barzola, M. (2014). *Nuevas Instituciones del proceso Laboral*. Lima: Gaceta Juridica S.A.
- Barzola, M. (2014). *Nuevas instituciones del proceso laboral* . Lima: Gaceta Juridica.
- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. *Revista themis- Nro 65*, 13-26.
- Bustamante, R. (1997). *El derecho fundamental a probar y su contenido esencial, apuntes juridicos de derecho procesal*. Lima: Ed. Ara.
- Campo, S. (2019). *Regimenes especiales Laborales*. Lima : Gaceta Jridica.
- Caso Eusebio Llanos, Exp. N° 976-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 13 de Marzo de 2003).
- Chaname, J. (2020 de octubre de 2020). *Lp Pasión por el Derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/elementos-contrato-trabajo/>
- Chaname, J. (13 de marzo de 2021). *Lp. Pasión or el Derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/regimen-cas-decreto-legislativo-1057-contrato-administrativo-servicio/>
- Chaname, J. (01 de Septiembre de 2021). *Lp. Pasión por el Derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/nuevo-proceso-laboral-ley-29497-nueva-ley-procesal-trabajo/>

Coca, S. (24 de Agosto de 2020). *Lp. Pasión por el Derecho*. Obtenido de https://lpderecho.pe/locacion_de_servicios-derecho-civil/?fbclid=IwAR18Lhmxw5NR4NtreEowKogCtYBXtwOq19lyahyNmhQ0K80m7uYzGJpWgR8

Código Civil. (25 de Julio de 1984). *Decreto Legislativo N° 295*. Lima, Perú: El Peruano.

Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. (27 de Junio de 2008). *Decreto Legislativo 1057*. Lima, Peru: El Peruano.

Desnaturalización de contrato y otros - PROCESO ORDINARIO - NLPT, Casación 24239-2018 (SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA - CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA 15 de septiembre de 2021).

Elias Mantero, F. (1997). Algunas Reflexiones con respecto a la ley procesal del Trabajo. *Revista Analisis Laboral*, LXI.

Gamarra, L. (2014). *Nuevas Instituciones del Proceso Laboral*. Lima: Gaceta Juridica.

Heros, D. I. (1996). *El proceso Laboral*. Lima: Fórum Internacional.

Ley de productividad y competitividad Laboral, Decreto legislativo 728. (21 de marzo de 1997). Peru: El Peruano.

Nueva Ley Procesal del Trabajo . (2010 de Enero de 2010). *Ley Nro. 29497*. Lima, Lima, Peru: El Peruano.

Paredes, B. (2014). *Nuevas Instituciones del proceso Laboral*. Lima: Gaceta Juridica S.A.

Pasco, M. (2010). *ORALIDAD nuevo Paradigma*. Lima : Gaceta Juridica.

- Plá Rodríguez, A. (1996). *El proceso Laboral*. Lima: Fórum Internacional.
- Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del Derecho de trabajo*. Buenos Aires: Ediciones de Palma.
- Plá, A. (1975). *Los principios del Derecho de trabajo*. Buenos Aires: Biblioteca del Derecho Nacional Nro. 2.
- Reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales - Proceso Ordinario, 19687-2015 (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA - SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA 26 de agosto de 2015).
- Rodríguez, F. &. (2009). *La Extinción del contrato de trabajo causales, requisitos y consecuencias*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Sanguinetti, W. (1987). *El contrato de locación de servicios frente al derecho civil y al derecho de trabajo*. Lima: Editorial Cultural Cusco.
- Tirado, M. (2009). El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas soluciones para un viejo problema. *Revista de Derecho Administrativo*, 36-51. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14012>
- Toyama Miyagusuku, J. (2008). *Los Contratos de Trabajo y otras Instituciones del derecho laboral*. Lima: Gaceta Juridica S.A.
- Toyoma, J. (2011). *Derecho Individual del trabajo*. Lima: Gaceta Juridica S.A.