



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**PERFIL DE LA SENTENCIA DE LA CASACIÓN N.º
7405-2018 (LIMA ESTE) DESNATURALIZACIÓN DE
CONTRATOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.
SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL
Y SOCIAL. 2021.**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

AUTOR

**GALLARDO SEMINARIO, EBER
ORCID: 0000-0003-1505-088X**

ASESORA

MUÑOZ ROSAS, DIONEE LOAYZA

ORCID: 0000-0002-9773-1322

TUMBES - PERÚ

2021

1. TITULO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

PERFIL DE LA SENTENCIA DE LA CASACIÓN N.º 7405-2018 (LIMA ESTE)
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y PAGO DE BENEFICIOS
SOCIALES. SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL.
2021.

2. EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Gallardo Seminario, Eber

ORCID: 0000-0003-1505-088X

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Tumbes, Perú

ASESORA

Muñoz Rosas, Dione Loayza

ORCID: 0000-0002-9773-1322

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Ramos Herrera Walter (Presidente)

ORCID: 0000-0003-0523-8635

Conga Soto Arturo (Miembro)

ORCID: 0000-0002-4467-1995

Villar Cuadros Maryluz (Miembro)

ORCID: 0000-0002-6918-267X

3. HOJA DE FIRMA DE JURADO Y ASESORA

Mgtr. Conga Soto Arturo

Miembro

Mgtr. Villar Cuadros Maryluz

Miembro

Dr. Ramos Herrera Walter

Presidente

Mgtr. Muñoz Rosas, Dione Loayza

Asesora

4. DEDICATORIA

A Dios en primer lugar por siempre brindarme esa paz interna para poder seguir avanzando y de esa manera poder seguir con tranquilidad desarrollando el presente trabajo.

A mi familia es un pilar muy importante y que siempre me han apoyado me han brindado la confianza que necesito, como que asimismo me dieron tranquilidad y esas fuerzas que siempre me ayudaban a seguir adelante con paciencia.

AGRADECIMIENTO

A Dios porque siempre fue mi amigo mi fiel compañero en las largas horas de atención que me toco realizar y esas noches que me pasé para poder culminar el trabajo y siempre por permitirme llegar hasta este momento con vida.

A mi familia por siempre estar en esos momentos de tensión para la redacción de mi trabajo y a mi asesora por el esfuerzo que realiza para poder colaborar siempre de la mejor manera, y a mis compañeros por el apoyo brindado también en clases.

5. RESUMEN

La presente investigación presentó como problema ¿Cuál es el perfil de la sentencia de Casación N° 7405-2018 (Lima Este). Desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social. 2021? El objetivo fue determinar el perfil de la sentencia suprema. Es de tipo cualitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental. La unidad de análisis fue una sentencia suprema, seleccionado mediante muestreo probabilístico; para la recolección de datos se utilizó la técnica de observación y análisis de contenido, y como instrumento una guía de observación. Obteniendo las siguientes conclusiones: Respecto a la descripción y explicación de la decisión adoptada en el juzgado de origen: En este trabajo se describió y explicó de la decisión adoptada en el juzgado de origen. Lo más importante de la descripción y explicación de la decisión adoptada en el juzgado de origen fue que se logró dilucidar que el puesto de limpieza pública en una entidad del estado obedecía al puesto de obrero porque ya se habían realizado similares interpretaciones en casos distintos sobre desnaturalización de los contratos de trabajos por lo que en este aspecto se declaró fundada la demanda y solo se le estableció que esos contratos de locación en realidad tenían connotación laboral por lo que se le ordeno a la demandada que le suscriba al demandante un contrato de trabajo a plazo indeterminado

Palabras claves: Perfil, reposición, despido incausado, proceso, demanda, inadmisibilidad.

ABSTRACT

The present investigation presented as a problem what is the profile of the judgment of Cassation N ° 7405-2018 (East Lima). Denaturation of contract and payment of social benefits. Second Chamber of Constitutional and Social Law. 2021? The objective was to determine the profile of the supreme sentence. It is qualitative, descriptive level and non-experimental design. The unit of analysis was a supreme sentence, selected by probability sampling; The observation and content analysis technique was used for data collection, and an observation guide was used as an instrument. Obtaining the following conclusions: Regarding the description and explanation of the decision made in the court of origin: This work describes and explains the decision made in the court of origin. The most important part of the description and explanation of the decision taken in the court of origin was that it was possible to elucidate that the position of public cleaning in a state entity was due to the position of worker because similar interpretations have already been made in different cases on denaturalization of the work contracts, so the claim was founded in this regard and it was only established that the lease contracts actually had a labor connotation, so the defendant was ordered to sign the plaintiff a term contract indeterminate

Keywords: Profile, reinstatement, wrongful dismissal, process, lawsuit, inadmissibility.

6. CONTENIDO

1. TITULO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	ii
2. EQUIPO DE TRABAJO.....	iii
3. HOJA DE FIRMA DE JURADO Y ASESORA	iv
4. DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
5. RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
6. CONTENIDO.....	ix
7. ÍNDICE DE RESULTADOS	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	21
2.1. Antecedentes	21
2.2. Bases teóricas.....	27
2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio	27
2.2.1.1. El Proceso Laboral.....	27
2.2.1.1.1. Concepto	27
2.2.1.1.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral	28
2.2.1.1.2.1. Principio tutelar del trabajador.....	28
2.2.1.1.2.2. Principio de veracidad o primacía de la realidad	31
2.2.1.1.2.3. Principio de celeridad procesal	35
2.2.1.2. Proceso Ordinario Laboral	38
2.2.1.3. El contrato de trabajo	42
2.2.1.3.1. Concepto	42
2.2.1.3.2. Elementos.....	42

2.2.1.3.3. Regulación	45
2.2.1.3.3.1. Según convenios internacionales de la OIT	45
2.2.1.3.3.2. Según la Constitución Política del Perú	46
2.2.1.4. Existencia de vínculo laboral	47
2.2.1.4.1. Presunción de existencia de contrato de trabajo a plazo indeterminado	48
2.2.1.5. El empleado y el obrero	49
2.2.1.6. Despido Incausado	49
2.2.1.6.1. Reposición por despido incausado	51
III. HIPÓTESIS	52
IV. METODOLOGÍA	53
4.1. Diseño de investigación	53
4.2. Universo y Muestra	55
4.2.1. Población	55
4.2.2. Muestra	56
4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores	56
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
4.5. Plan de análisis	58
4.6. Matriz de consistencia	59
4.7. Principios éticos	60
V. RESULTADOS	62
5.1. Resultados	62
5.2. Análisis de resultados.....	63
VI. CONCLUSIONES	69
VII. RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	74
ANEXOS	80

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos	80
Anexo 2: Cuadro de operacionalización de variable	81
Anexo 3: Pre-evidencia del objeto de estudio o consentimiento	82
Anexo 4: Declaración de compromiso ético	90

7. ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
Tabla 1: Decisión en el juzgado de origen.....	62
Tabla 2: Decisión en la sala superior	62
Tabla 3: Decisión en la sala suprema.....	63

I. INTRODUCCIÓN

El siguiente informe de investigación pretende dar a conocer el Perfil de la sentencia de la Casación N.º 7405-2018 (Lima Este) Desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social. 2021, perteneciente a un estudio académico de rango jurídico en donde se analiza el nivel de análisis e interpretación utilizada por los magistrados de la Cortes Suprema respecto a los alcances del régimen laboral que debían alcanzar los obreros.

Respecto al perfil se deja en claro que son las cualidades de la determinada investigación de la que se tomaran sus aspectos más importantes, (Real Academia Española, s/f) siendo que de esa forma dentro de este trabajo de tesis se plantea y quiere evidenciar las características de la investigación (objeto de estudio) siendo que esa forma se podrá desarrollar la investigación de acuerdo a los parámetros normativos, jurisprudenciales y doctrinarios.

Respecto a la controversia planteada de identificar lo que se cómo la desnaturalización de un contrato de trabajo cuando se contrata bajo un régimen a los trabajadores y en realidad tienen otros trabajos.

Siendo que de esa forma el presente estudio, ha de comprender o abarcar uno de los temas propuestos de la “Línea de investigación Administración de Justicia en el Perú derivado de la carrera profesional de Derecho”, siendo que previamente haber hecho esas precisiones las finalidades que se tienen son que se quiere dar abundamiento de cada rama de los contextos jurídicos.

Ya que por cada razón vertida, en el presente trabajo de indagación se debe realizar de acuerdo a lo que establece la normativa interna de la casa de estudios, teniendo como tema controversial el de “registra evidencias de la aplicación del

derecho; asimismo, entre las razones que impulsan a profundizar el estudio de éste ámbito de la realidad son diversos hallazgos que dan cuenta de la existencia de una situación problemática, de los cuales se cita el siguiente aspecto de metodología se ha previsto lo siguiente: 1) La unidad de análisis, se trata de un tema de contexto jurídico, éste representará la base documental de la presente investigación: 1) La unidad de análisis, se trata de una investigación de contexto abierto debido a la carencia de contar con expediente judicial (investigación jurídica, éste representará la base documental de la presente investigación: 1) para seleccionarlo, se aplicó un muestreo no probabilístico, denominado muestreo intencional); 2) Las técnicas que se aplicarán para la recolección de datos serán observación y el análisis de contenido y, el instrumento que se usará, será una Lista de cotejo; 3) Por su parte, la construcción del marco teórico, que guiará la investigación, será progresiva y sistemáticamente, en función a la naturaleza del proceso existente en las determinaciones de la investigación (habrán contenidos de tipo procesal y sustantivo, lo cual dependerá de la naturaleza de las determinaciones del tema comprendido); 4) La recolección y plan de análisis de datos, será por etapas: se aplicará una aproximación progresiva al fenómeno (mediante un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica de nivel profundo orientada de las determinaciones de la investigación) e identificación de los datos requeridos, en función a los objetivos y las bases teóricas de la investigación, para asegurar su asertividad; 5) Los resultados se presentarán en cuadros con evidencias empíricas tomadas del objeto de estudio para asegurar la confiabilidad de los resultados. 6) Finalmente, el proyecto de investigación se ajustará al esquema del anexo número 3 y la descripción especificada en el anexo 4 del reglamento de investigación versión 013, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Resolución N° 0535-2020-CU-

Uladech Católica, 2020), en la parte preliminar se observará el título de la tesis (Carátula); seguido del contenido o índice y, el cuerpo del proyecto comprenderá: 1) La introducción. 2) El planeamiento de la investigación, conformada por: el planteamiento del problema (incluida la caracterización y enunciado del problema); los objetivos y la justificación de la investigación. 3) El marco teórico y conceptual (con inclusión de los antecedentes, las bases teóricas, el marco conceptual y la hipótesis). 4) La metodología (incluirá el tipo, nivel, diseño de la investigación; unidad de análisis; la definición y operacionalización de la variable e indicadores; técnicas e instrumentos; plan de recolección y análisis de datos; la matriz de consistencia lógica y, principios éticos. 5) Las referencias bibliográficas y, finalmente los anexos

El derecho al trabajo constituye la piedra fundamental para el desarrollo y la correcta armonía para con la sociedad y el individuo en su esencia, sin el trabajo el individuo no puede tenerse a bien ni su propia existencia ni de quienes le rodean, en consecuencia, el trabajo deviene en trascendente y vital para el presente y porvenir del ser humano.

Ahora bien, dada la constitucionalidad de este derecho como otros conexos, tales como derecho a la dignidad de la persona, derecho planeta por sobre alrededor circunscribe los demás derechos fundamentales. Desde el reconocimiento de los mismos no han sido verazmente gozados o ejecutados, más aún cuando del derecho al trabajo se refiere, el trabajo en países sub desarrollados o en proceso de desarrollo como el Perú, este derecho no encuentra una uniformidad para el pleno goce de quienes lo ejecutan, así pues, se puede advertir que no existe el *``para igual trabajo igual remuneración o igual derecho``*, esto se evidencia en los distintos o varios regímenes laborales que se cuenta en la legislación peruana y que regulan diferentes actividades;

así, se podría decir que la educación permite un mejor trabajo y una mejora remunerativa, pero lo cierto es que no lo es. Ahí vienen a tallar estos regímenes laborales discriminatorios y hasta violatorios de este derecho universal.

En esencia, con la presente investigación se abordarán los estudios de los diferentes regímenes laborales subsistentes en nuestro país, haciendo hincapié en sus diferencias, bondades y omisiones; ello, a propósito, y concatenación al instrumento de medición de la constitucionalidad como lo es el test de constitucionalidad dispuesto por el máximo intérprete de la constitución.

Enunciado del problema

¿Cuál es el perfil de la sentencia de la Casación N.º 7405-2018 (Lima Este) Desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social. 2021?

Objetivos

General: Determinar cuál es el perfil de la sentencia de la Casación N.º 7405-2018 (Lima Este) Desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social. 2021

Específicos:

- Describir y explicar la decisión adoptada en el juzgado de origen
- Describir y explicar la decisión adoptada en la sala superior
- Describir y explicar la decisión adoptada en la sala suprema

La metodología utilizada fue que es de tipo cualitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental. La unidad de análisis fue una sentencia suprema, seleccionado mediante muestreo probabilístico; para la recolección de datos se utilizó la técnica de observación y análisis de contenido, y como instrumento una guía de observación

Los resultados fueron: Respecto a la descripción y explicación de la decisión adoptada en el juzgado de origen: En este trabajo se describió y explicó de la decisión adoptada en el juzgado de origen. Lo más importante de la descripción y explicación de la decisión adoptada en el juzgado de origen fue que se logró dilucidar que el puesto de limpieza pública en una entidad del estado obedecía al puesto de obrero porque ya se habían realizado similares interpretaciones en casos distintos sobre desnaturalización de los contratos de trabajos por lo que en este aspecto se declaró fundada la demanda y solo se le estableció que esos contratos de locación en realidad tenían connotación laboral por lo que se le ordeno a la demandada que le suscriba al demandante un contrato de trabajo a plazo indeterminado

El estudio a continuación tiene justificación porque presenta una variable concerniente a la línea de investigación ``administración de justicia en el Perú``, encaminadas a una regulación acorde de no discriminación a un trabajador bajo el régimen laboral objeto de la presente investigación.

Siendo que por lo antes expuesto el presente trabajo es pertinente ya que dentro de nuestra situación actual muestra que es de relevancia jurídica interpretar de la mejor manera las normas ya que por una mala interpretación puede afectar derechos muy importantes como son los laborales siendo que entre ellos dentro de este factor laboral tener las medidas y el régimen adecuado y preciso es importante. Siendo que por esos motivos entre las principales finalidades que quiere lograr este

trabajo es que pueda ayudar a operadores jurídicos y a las mismas personas que no tienen conocimientos jurídicos para que puedan solicitar de manera adecuada cada derecho inmerso en el derecho laboral además servirá para cada trabajador en concreto ya que lo ayudará a identificar de la mejor manera los beneficios y que regímenes puede elegir y así mismo contribuirá para que otros estudiantes se puedan enfocar en este tema y poder conjuntamente opinar acerca de cuán importante es que se respete este parámetro. Y de esa manera se puedan agilizar los problemas judiciales que puedan haber surgido por este tema.

Las razones que han determinado la elección del tema el test de Constitucionalidad, a propósito del régimen especial de contratación administrativa de servicios. D.L. N.º. 1057, es porque se ha advertido que concurren algunas discordancias entre el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional en relación de la definición que se debe distinguir cuando al momento de interpretar la norma constitucional siendo que por ello podemos dar una reflexión pasiva.

El estudio se justifica, “porque aborda una variable que pertenecen a un trabajo de investigación de contexto jurídico orientada a contribuir en la mitigación y solución de situaciones problemáticas que involucran al sistema justicia; dado que, a las instituciones que conforman el sistema justicia se les vincula con prácticas de corrupción y que en el Perú, existe debilidad gubernamental (Herrera Romero, 2014); por lo tanto, la sociedad no les otorga su confianza, conforme revelan los resultados de una encuesta aplicada el mismo año, donde, el 85% de una población de 1,210 personas rechazó el trabajo en materia justicia” (El Comercio, 2014).

De la misma forma se ha de justificar ; “porque es una actividad sistemática que coloca al investigador frente a frente con el fenómeno en estudio (investigación

de relevancia jurídica); por lo tanto, dicha experiencia facilitará la verificación del derecho, procesal y sustantivo, aplicado al proceso; también facilitará, constatar los actos procesales de los sujetos del proceso; los cuales contribuirán a que el investigador pueda identificar, recolectar los datos e interpretar los resultados; implicará, además, aplicar una revisión constante de la literatura general y especializada como recurso cognitivo necesario para identificar las características del proceso judicial. Evidentemente tratándose del análisis de un solo proceso judicial, los resultados de éste contribuirán a facilitar la realización de trabajos consolidados, donde será posible constatar si existe homogenización de criterios para resolver controversias similares”.

Para los estudiantes, se les permitirá que fortalezca su formación investigativa, “mejorar su capacidad de lectura interpretativa, analítica y, la defensa de los hallazgos, facilitará observar su formación y nivel profesional.

Metodológicamente, es una propuesta respetuosa del lógico del método científico; puede ser adaptado para examinar perfiles de otros procesos y, contribuir en la construcción de instrumentos de investigación: lista de cotejo o guía de observación de procesos judiciales, por lo tanto, los destinatarios de los resultados son diversos: responsables de la política justicia, jueces, abogados, docentes, estudiantes”, etc.

También se justifica; porque es una actividad sistemática que coloca al investigador frente a frente con el fenómeno en estudio (Sentencias de Primera y Segunda Instancia de un proceso judicial); por lo tanto, dicha experiencia facilitará la verificación del derecho, procesal y sustantivo, aplicado al proceso; también facilitará, constatar los actos procesales de los sujetos del proceso; los cuales contribuirán a que

el investigador pueda identificar, recolectar los datos e interpretar los resultados; implicará, además, aplicar una revisión constante de la literatura general y especializada como recurso cognitivo necesario para identificar las características del proceso judicial. Evidentemente tratándose un tema libre, los resultados de éste contribuirán a facilitar la realización de trabajos consolidados, donde será posible constatar si existe homogenización de criterios para resolver controversias similares. En el estudiante, permitirá fortalecer su formación investigativa, mejorar su capacidad de lectura interpretativa, analítica y la defensa de los hallazgos, facilitará observar su formación y nivel profesional.

Metodológicamente, es una propuesta respetuosa de la logicidad del método científico; puede ser adaptado para examinar perfiles de otros procesos y, contribuir en la construcción de instrumentos de investigación: lista de cotejo de la calidad de Sentencias de Primera y Segunda Instancia de un proceso judicial, por lo tanto, los destinatarios de los resultados son diversos: responsables de la política justicia, jueces, abogados, docentes, estudiantes, etc.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

En el contexto internacional

En España Fernández Nieto (2015), en su investigación denominada “El Personal Laboral de la Administración del Estado en el Exterior”. Con objetivo general, dar a conocer y hacer atractiva una relación laboral "atípica", desconocida y apartada, salvo honrosas excepciones, del análisis doctrinal de los especialistas en Derecho del Trabajo: el contrato de trabajo del personal al servicio de la Administración del Estado en el exterior, concluyó que la Administración del Estado en el exterior es, posiblemente, la estructura organizativa más desconocida dentro de la Administración Pública, por varias razones: porque es una de las Administraciones Especiales, por ser una Administración periférica que lleva a cabo su actividad más allá de nuestras fronteras, porque su estudio ha sido escaso y no ha logrado encuadrarse en una disciplina concreta, debido a que algunas de las normas que rigen las relaciones entre los Estados tienen carácter secreto y confidencial, y porque nos resulta ajena, lejana y difícil de controlar.

En España, Asquerino Lamparero (2015), En su investigación denominada, *el período de prueba en los contratos de trabajo* con objetivo general, evaluar si el período de prueba nos remite a una realidad jurídica diferente a la que entraña todo contrato de trabajo diseño, aplicado a una población de varios casos laborales, utilizando como instrumento una encuesta, y de los resultados se concluyó que, El período de prueba no nos remite a una realidad jurídica diferente a la que entraña todo contrato de trabajo. Al examinar la naturaleza jurídica del período de prueba se observa cómo se produce la coincidencia entre el compromiso fundamental asumido por el trabajador que no está sujeto a prueba y el que sí está vinculada a esta. El período de

prueba tan solo es una cláusula contractual que, situándose en el comienzo de la relación laboral, introduce un particular régimen extintivo amparado por la Ley. De esta forma, la cláusula probatoria no tiene la virtualidad de hacer nacer ninguna relación jurídica, surgiendo esta tan solo si concurren los presupuestos legales del art.1 del Estatuto de los Trabajadores. De igual forma, ha de desecharse el entendimiento de la prueba como condición (ya fuera esta suspensiva o resolutoria) por cuanto no confluyen las características definitorias de esta, y particularmente, al no supeditarse a la conclusión de un acontecimiento (definido este como algo que ocurre ajeno a la voluntad de las partes) ya sea con el poder de extinguir o con la facultad de hacer nacer una relación.

En España, Serrat Juliá (2014), En su investigación denominada estudio pluridisciplinar del absentismo laboral como consecuencia de riesgos y entornos empresariales física y psicológicamente nocivos, con objetivo general evaluar si las tomas de decisiones éticas y eficientes puede fomentar la salud física y psicológica corporativa y el mantenimiento del bienestar laboral integral del personal de las organizaciones empresariales, diseño no experimental, aplicado a una población de casos jurídicos, utilizando como instrumento una encuesta, y de los resultados se concluyó que, las tomas de decisiones éticas y eficientes si pueden fomentar la salud física y psicológica corporativa y el mantenimiento del bienestar laboral integral del personal de las organizaciones empresariales.

En el contexto nacional

En Trujillo Cerna (2019), en su investigación titulada “Cambio Automático del Régimen Público al privado y su incidencia en la compensación de tiempo de servicios de los Obreros Municipales.” se orienta a determinar cuáles son los fundamentos jurídicos que permitan justificar el cambio automático del régimen público al privado

y su incidencia en la CTS a nivel de los obreros municipales en la Municipalidad Distrital de El Porvenir. En este sentido, la formulación de nuestro Problema fue el siguiente: ¿Cuáles son los fundamentos jurídicos para determinar el cambio automático del régimen público al privado y su incidencia en la CTS, a nivel de los obreros municipales?, frente a lo cual nos planteamos los siguientes objetivos específicos: Conocer la evolución jurídica aplicable a los obreros municipales en el Perú en materia de empleabilidad; analizar la dogmática respecto a la pertinencia de la CTS en el derecho de los trabajadores del sector privado regulado por el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Compensación de Tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo N.º 001-97-TR (Ley de CTS) e investigar las características generales de los principios de Primacía de la realidad e Irrenunciabilidad de Derechos. En aplicación de los diversos métodos lógicos y jurídicos entre ellos los métodos de interpretación, deductivo y sintético, usando la técnica como el análisis documental o el fichaje; se logró concluir que existen fundamentos jurídicos relevantes para determinar el cambio automático del régimen público al privado y por tanto su incidencia en la correcta aplicación de la CTS, a nivel de los obreros de la Municipalidad distrital de El Porvenir.

En Huancavelica Huiza (2019) en su investigación titulada “Omisión de contrata en el régimen laboral 728 en los obreros de la Municipalidad Provincial de Huancavelica - 2018”, la cual tuvo como objeto conocer si la Municipalidad Provincial de Huancavelica cumple con contratar a los obreros de limpieza pública y jardinería bajo los alcances del régimen 728. Siendo el método utilizado el descriptivo simple. La población en la presente investigación se encuentra conformada por los N.º trabajadores obreros de limpieza pública y jardinería de la Municipalidad Provincial

de Huancavelica y la muestra está conformada por 29 trabajadores de limpieza pública y 10 trabajadores de jardinería, la técnica utilizada fue la encuesta, la cual fue creada y aplicada mediante un cuestionario con el fin de recoger la información que apruebe y permita establecer el cumplimiento u omisión de contrata de estos obreros municipales bajo el régimen 728. Sobre la recolección de la información, se puede llegar a la conclusión que los trabajadores de limpieza pública y jardinería de la Municipalidad Provincial de Huancavelica no vienen siendo contratados bajo el Régimen 728, y a consecuencia de ellos no cuentan con seguro de Essalud, no tienen pagos puntuales, no están afiliados a ningún sistema de pensiones y no tienen beneficios laborales; por tanto, que el trabajador de limpieza pública y jardinería no cuentan con estabilidad laboral; así mismo se logró determinar que, la falta de contrata de los trabajadores de Limpieza pública en la Municipalidad Provincial de Huancavelica si influye de manera negativa, puesto que si esta se diese de acuerdo al marco normativo, se generaría un mayor orden laboral y con ello se protegería los trabajadores que trabajan para la entidad municipal, también se pudo determinar que si hay afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores de limpieza pública y jardinería en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al no estar contratados bajo los alcances del D.L. 728, puesto que estos trabajadores pueden ser despedidos en cualquier momento y no percibir ningún beneficio por su tiempo laborado, mismo que afectará a su vida y el proyecto de vida del trabajador de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2018. x Palabras Clave: Régimen 728; Obrero municipal, limpieza pública; jardinería; Municipalidad Provincial de Huancavelica; omisión; proyecto de vida.

En Lima, Gonzales & Flores (2018) en su investigación titulada “Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad De Villa El Salvador 2016-2017” se propuso como objetivo principal: establecer de qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicios desde el Principio de Primacía de la Realidad en la Municipalidad de Villa El Salvador, puesto que muchos trabajadores se encuentran subordinados bajo un régimen el cual es compatible y/o igual a un contrato CAS, porque se cumple las mismas funciones para un trabajador locador de servicios con la única diferencia que no se recibe beneficios como vacaciones físicas, remuneraciones , gratificación 28 de julio y fiestas navideñas , es por ello que yo me veo obligada a investigar con respecto a este régimen laboral dado que me encuentro en esta situación y ya han pasado 4 años sin embargo se debe tener en cuenta que la relación laboral carece de igualdad de oportunidad por lo que se vulnera algunos derechos reconocidos en la Constitución política del Perú, Los derechos laborales, Código Civil ,etc....donde también se tomara

en cuenta mediante la primacía de la realidad el cual ordena la inclusión de los trabajadores en la planilla y el pago de todo sus beneficios laborales desde la fecha de ingreso hasta el ceses de su trabajo. Así mismo se resolverá el conflicto de los trabajadores con el código procesal laboral a través de la investigación realizada el cual se buscara el hecho de una problemática real que se viene suscitando, que es la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador conformado por 50 locadores todos sujetos bajo este régimen algunos con más de dos años y otros con tiempo menor el método que se usará es el cuestionarios, a fin de obtener información de cada uno de los trabajadores seleccionados como muestra, para que respondan preguntas que determinarán el tiempo que vienen

laborando bajo el contrato de locación de servicios implementando la técnica e instrumento de recolección de datos para llegar a la tabulación de la información a través de cuadros y gráficos para su posterior interpretación y discusión llegando al resultado. Como conclusión de la tesis se dice que versa sobre un tema estrictamente jurídico y debido a que en el Derecho predominan los análisis cualitativos: lógico y hermenéutico, apoyados en las doctrinas y la técnica jurídica, que centra el análisis en la normatividad positiva, hemos sacrificado las técnicas estadísticas para centrar nuestro análisis de la normatividad vigente, que como reiteramos, es predominantemente un análisis cualitativo como se apreciara en el Marco teórico.

En el contexto local

En Tumbes, (Silva Ladines, 2018), en su investigación denominada *calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de contrato a plazo indeterminado, reposición por despido incausado y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente 00208-2017-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes. 2018*, con objetivo general determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de contrato a plazo indeterminado, reposición por despido incausado y otros, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el Expediente 00208- 2017-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial de Tumbes – Tumbes. 2018, diseño no experimental retrospectivo y transversal, aplicado a una población de varios expedientes judiciales utilizando como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: muy alta, alta y muy alta; y de la sentencia de segunda

instancia: mediana, muy alta, y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Desarrollo de Instituciones Jurídicas Procesales relacionados con las sentencias en estudio

2.2.1.1. El Proceso Laboral

2.2.1.1.1. Concepto

El proceso laboral en el Perú era una muestra de lo que no debía ser un mecanismo de solución de conflictos. Era largo, tedioso, inequitativo y, por último, ofrecido como «la solución ideal» para el conflicto jurídico, a pesar de que no resultaba aplicable a todas las variantes de aquél. Teníamos, respecto del proceso laboral, una imagen negativa provocada por su falta de versatilidad y de capacidad para satisfacer el interés del justiciable por alcanzar algo que la Constitución le reconocía como derecho fundamental: la tutela judicial efectiva (TJE). Las razones de ello podían ser de distinto tipo y podían responder a toda clase de consideraciones, pero lo cierto era que el proceso laboral presentaba un problema de inadaptación frente a la importante revolución procesal expresada por la reforma del proceso civil y un problema de incapacidad para presentarse ante el justiciable como el mecanismo ideal de solución de conflictos. (Recoba, s.f.)

En la legislación peruana, el proceso laboral está regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), la cual explica: “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado

del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad”.(29497, 2010).

2.2.1.1.2. Principios procesales aplicables al proceso laboral

La Ley No. 29497 no menciona todos los principios, pero no quiere decir que no todos los principios. En general, el principio está entre líneas, no siempre son visibles, pero se sentirán en el momento en que se necesiten.

Romero citado por (Vela, 2018) considera que: “no todos los principios procesales tienen la misma jerarquía. Algunos de ellos constituyen el fundamento de la existencia del proceso laboral, mientras que los demás tienen que ver con el cumplimiento de esos fines fundamentales. A los primeros podrían llamarlos *principios-fines* del proceso y a los otros *principios-operativos* del proceso. Aquellos justifican o hacen posible la existencia del proceso; los últimos, marcan el comportamiento del proceso” (p. 38).

En tal sentido, tenemos:

2.2.1.1.2.1. Principio tutelar del trabajador

“El principio de tutela procesal del trabajador tiene que ver con las consideraciones que se le guarda dentro del proceso laboral. La aparición del derecho

del trabajo como disciplina especial se debió a la necesidad de proteger al trabajador frente a la superioridad del empleador. Si en las relaciones laborales, empleadores y trabajadores no son iguales, la desigualdad se agrava cuando ambos litigan” (Vela, 2018).

A. Gratuidad procesal para el trabajador

En el proceso laboral, los trabajadores basados en el principio de remuneración son aceptados casi por unanimidad. Asimismo, tiene como objetivo promover el acceso de los trabajadores a la administración judicial y exigir el restablecimiento de sus derechos laborales. Esta facilidad se basa en la priorización de la falta de recursos económicos de los trabajadores y sus intereses laborales. Si no hay remuneración, los trabajadores no podrán obtener protección judicial en muchos casos, lo que hará que el comportamiento de enfado beneficie al empleador. (Vela, 2018).

B. Inversión de la carga de la prueba

En derecho procesal, la regla general es que el demandante soporta la carga de la prueba. En otras palabras, quien procese debe probar los hechos citados en la demanda. De lo contrario, incluso si nadie presenta ninguna reclamación, el acusado será absuelto. (Vela, 2018)

En derecho procesal laboral, esta regla no es absoluta, sino excepcional. Es el acusado quien soporta la carga de la prueba, y tratará de refutar las afirmaciones hechas por el demandante en sus reclamaciones. Si el acusado no cumple con las obligaciones

procesales, puede ser sentenciado para cumplir con los requisitos del demandante.(Vela, 2018)

Aquí, la regla general fue revocada, y la regla buscaba que el demandante probara la naturaleza extrema de sus pretensiones para transferir esta obligación al demandado. Por tanto, el nombre de la carga de la prueba se invierte.

C. In dubio pro operario

Esto es latín, lo que significa que cuando un juez tiene una pregunta sobre quién es la persona adecuada, debe resolverse de una manera que beneficie al trabajador, porque es la parte más débil en la relación obrero-patronal. (LEY N^o 29497, 2010)

Si las personas aceptan todo tipo de preguntas, incluso las relacionadas con los hechos, pueden interpretar este principio en un sentido amplio, al igual que ocurre en el derecho penal como el indubio pro reo.(LEY N^o 29497, 2010)

D. Sentencia plus o ultra petita

La ley de procedimiento civil requiere que cada sentencia se ajuste a los requisitos. Esto significa que cuando el juez falla, el juez debe pronunciarse sobre todos los aspectos contenidos en el reclamo del demandante, por otro lado, no puede resolver los problemas no contenidos en el reclamo, ni exceder el alcance de los requisitos. (Vela, 2018).

Si la solución cumple con estos requisitos, nos enfrentaremos a un juicio unánime. Casi toda la legislación abolió la pena no uniforme. Si la sentencia no cumple con estos requisitos, pueden ocurrir las siguientes inconsistencias:

- Sentencia extra petita: Ignora la sentencia sobre alguno o todos los extremos o puntos contenidos en la solicitud.
- Frase ultra petita: Es una frase que resuelve un problema que no contiene necesidades.
- Sentencia plus petita: el valor otorgado es mayor que el reclamo realizado por el demandante.

La ley procesal laboral permite la sentencia efectiva de jurados desproporcionadamente redundantes y sentencias de jurados adicionales o dobles. La legislación laboral del Perú solo permite penas de prisión adicionales o excesivas en los diferentes métodos de supervisión de este proceso, y no permite sanciones excesivas.

Por lo tanto, por ejemplo, el artículo 48, párrafo 3, de la Ley de Procedimiento Laboral derogada establece que, si hay un error en el cálculo de la liquidación requerida en la demanda, la sentencia puede ordenar el pago de un monto superior al requerido. La nueva Ley No. 29497 reafirma este principio en el artículo 31, párrafo 2. (LEY N° 29497, 2010).

2.2.1.1.2.2. Principio de veracidad o primacía de la realidad

Romero citado por Vela (2018) explica:

En el desarrollo del proceso, los dos tipos de versiones se mueven en función del hecho que provocó el conflicto. Una de estas versiones es la que las partes intentan mostrar al juez a través de pruebas, y muchas veces no es cierta. En muchos casos, las desviaciones de los hechos son intencionales. Sin embargo, en este caso, cuando hay una coincidencia entre la realidad y el hecho probado, se da otra situación. En el primer caso, se trata de la llamada "verdad formal". En el segundo, la anterior "verdad real".

La sentencia se basa en cualquiera de las dos versiones de los hechos, que es verdadera u obvia. El ideal de la justicia correcta es que el juicio se base en hechos reales, es decir, los hechos son mejores que los "hechos formales". Las sentencias que no se puedan resolver en realidad serán sentencias formales. Los juicios basados en la realidad serán juicios justos.

En el proceso del trabajo, no hay discusión en el periódico de que los hechos reales deberían ser mejores que los hechos superficiales. El juez tiene derecho a verificar la veracidad de lo positivo o negativo expresado por las partes. Es decir, es necesario verificar su autenticidad o falsedad para condenar la autenticidad. (Vela, 2018)

Los siguientes son principios operativos que ayudan a lograr el principio de autenticidad o primacía:

A. Dirección del proceso

De acuerdo con este principio, los jueces tienen derecho a instruir los procedimientos y pueden ordenar los procedimientos necesarios para esclarecer los hechos controvertidos o la veracidad de las sentencias sin tener que proporcionar a las partes las correspondientes obligaciones probatorias.

La Ley del Poder Judicial, que también se aplica a los lugares de trabajo dispone que los “magistrados, cualquiera sea su rango, especialidad o denominación ejercen la dirección de los procesos de su competencia” (artículo 5°). El mismo dispositivo concede autoridad, a los jueces, “sobre todos los intervinientes en los procesos judiciales” ((LEY N° 29497, 2010)

B. Sencillez y oralidad

El propósito de este proceso es obtener la restitución de los derechos infringidos. Para lograr este objetivo, la disciplina jurídica requiere una cierta forma de formalismo. El proceso es de naturaleza formal, pero prestar demasiada atención a la forma puede distorsionar el propósito del proceso, retrasar el juicio o ignorar los méritos de la demanda. (LEY N° 29497, 2010)

El círculo jurisprudencial laboral declaró que la conducta procesal era nula por comportamiento informal sin importancia, lo que dio a los jueces laborales y sus asistentes una mentalidad y actitud, lo que le dio prioridad al cumplimiento de estos trámites. Ignore el resultado final del proceso. Este comportamiento llevó a Trueba Urbina a llamar a este proceso "calidad jurídica", es decir, la universalidad de la forma en el material. La ley procesal del trabajo no debe ser formalista, al contrario, debe ser simple y clara..(LEY N° 29497, 2010)

La oralidad es un principio muy relacionado con la sencillez, porque el propósito de ambos es animar a los trabajadores a defender sus derechos. Espero que la forma oral sea mejor que la forma escrita en el proceso laboral. Solo así el juez puede quedar más profundamente impresionado por los hechos y el conflicto mismo..(Vela, 2018)

C. Inmediación

Según este principio, se pretende que el magistrado que resuelva el conflicto guíe personalmente los procedimientos más importantes del proceso. De esta forma, podrá comprender la veracidad de los hechos y notará las acciones y la sinceridad de ambas partes y terceros. (Vela, 2018)

Sin embargo, la inmediatez también requiere que las partes comprendan la personalidad e idoneidad del magistrado que debe determinar el motivo de la comisión.

La "Ley de Enjuiciamiento Civil" dispuso que la audiencia y la ejecución de pruebas deben realizarse ante un juez y no deben ser inválidas, en caso contrario será sancionada por nulidad. Excluir las medidas de procedimiento adoptadas por el comité ("Título preliminar", artículo 5, párrafo 1). (TUO Del Código Procesal Civil, 1993)

D. Lealtad procesal

Este principio también ayuda a hacer efectivo el principio de veracidad. Algunos escritores se refieren a él como el principio de honestidad o honestidad. Incluye la responsabilidad de decir la verdad en el proceso. Lo que se busca es evitar usar una actitud que no conduzca al logro del propósito de la justicia adecuada. (Vela, 2018)

El Decreto Supremo No. 03-80-TR sobre este tema autoriza a los jueces a rechazar trabajos que no tengan base legal y tiendan a retrasar el proceso o agravar los deberes de las partes, autoridades judiciales y otros funcionarios judiciales (artículo 48 °, c) inciso.

E. Doble instancia

Cada etapa o nivel del proceso se denomina instancia, que va desde la presentación del reclamo hasta la sentencia. Por tanto, dependiendo de la situación, se suele pronunciar la sentencia de primera, segunda o tercera instancia.

Romero citó a Couture diciendo: “no debería buscarse ni tanta economía que la justicia sufra quebranto, ni tanta discusión que prolongue indefinidamente el día de la justicia”. Esta puede ser la base para instancias dobles en múltiples instancias. El segundo punto es el punto de equilibrio, que constituye una garantía de mejor justicia y mayor seguridad para las instituciones judiciales en la aplicación de la ley. (Vela, 2018)

La actual Constitución peruana establece el principio de pluralismo de instancias como función jurisdiccional (artículo 139, inciso 6).

2.2.1.1.2.3. Principio de celeridad procesal

Lo que busca este principio es devolver los bienes jurídicos protegidos que son objeto del delito en el menor tiempo posible. En lo que respecta a la legislación laboral, la tutela es una prioridad absoluta porque involucra la fuente de sustento de los trabajadores y sus familias y no pueden esperar mucho. (LEY N° 29497, 2010)

A. Economía procesal

Creemos que la economía procesal es un principio operativo para la realización del principio de celeridad, hecho que puede llevar al argumento de que la celeridad favorece la realización de la economía procesal. Sin embargo, si consideramos que la economía procesal no solo significa reducir gastos, sino también ahorrar tiempo y energía, que es parte importante para lograr el principio de rapidez, entonces desaparece esta apreciación, que es sinónimo de urgencia. (Vela, 2018)

B. Concentración

Antes de comenzar, la concentración es un mecanismo para lograr la velocidad del proceso. Implica completar diferentes acciones de procedimiento a la vez. Así, por ejemplo, en la previa investigación de debida diligencia denominada "comparecencia ante el tribunal", se atendió la solicitud, se medió el conflicto y se procedió a la acción probatoria, agilizando así la sentencia. Por lo tanto, concéntrese en ejecutar diferentes comportamientos del programa en el menor tiempo posible.

Al respecto, el artículo 5 de la Ley de Enjuiciamiento Civil establece: “el proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El juez dirige el proceso tendiendo a una reducción de los actos procesales, sin afectar el carácter imperativo de las actuaciones que lo requieran”.(Vela, 2018)

C. Conciliación

La conciliación proviene del latín *sound concilliare*, que significa componer música para ajustar las emociones de las personas opuestas. En principio, la mediación se originó en el derecho internacional público y es un símbolo de resolución de problemas entre países. La OIT cree que esto es “una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa, o a una solución adoptada de mutuo acuerdo”.(LEY N^o 29497, 2010)

La conciliación libre y sincera contribuye a que el conflicto se solucione en forma satisfactoria para ambos litigantes, lo que no siempre consigue una sentencia. Esta última puede generar enconos y resentimientos en el perdedor, en cambio, en el caso de la conciliación, por ser producto del consenso entre las partes en litigio, muchas veces es causa de simpatías entre los mismos.(LEY N^o 29497, 2010)

D. Impulso de oficio

Según este principio, los jueces deben facilitar el procedimiento de acuerdo con sus competencias. Esta responsabilidad terminará con el juicio. La Ley Orgánica del Poder Judicial establece que los jueces de paz, independientemente de su rango, especialización o secta, deben iniciar procedimientos de acuerdo con sus competencias, salvo reservas claras de procedimiento (artículo 5)..(Ley Organica del Poder Judicial, 1993)

Según Couture, esta cuestión está relacionada con el impulso procesal, que consiste en acciones o fenómenos, a través de los cuales se puede asegurar la continuidad de las acciones procesales y la dirección del juicio final. En teoría, el impulso procesal puede corresponder a las partes o jueces que prescriba la ley. Pero esta no es una cuestión absoluta, porque de lo que estamos hablando es por supuesto impulsivo. Esto no significa que las partes no estén en absoluto obligadas por la promoción de este proceso, ni tampoco que en un sistema procesal el magistrado nunca Obstruido por impulso procedimental.

Se puede afirmar que en algunas áreas, como el proceso laboral, considerando la naturaleza de los derechos legales para proteger las leyes laborales, los jueces tienen impulsos procesales basados en sus competencias.(LEY N° 29497, 2010)

El Código Procesal Civil es imperativo al disponer que “el juez debe impulsar el proceso por sí mismo, siendo responsable de cualquier demora ocasionada por su negligencia. Están exceptuados del impulso de oficio los casos expresamente señalados en este código” (artículo II). (TUO Del Código Procesal Civil, 1993)

2.2.1.2. Proceso Ordinario Laboral

De acuerdo a la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo precisa:

“Artículo 42.- Traslado y citación a audiencia de conciliación Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

a) La admisión de la demanda;

b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y

c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.” (LEY N° 29497,

2010) “Artículo 43.- Audiencia de conciliación

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

1. 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.

2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa [38](#)

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.

3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.” (LEY N° 29497, 2010)

“Artículo 44.- Audiencia de juzgamiento La audiencia de juzgamiento se

realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, 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.” (LEY N° 29497, 2010)

“**Artículo 45.-** Etapa de confrontación de posiciones La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.” (LEY N° 29497, 2010)

“Artículo 46.- Etapa de actuación probatoria

La etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo:

1. El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.

2. El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.

3. Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta

etapa.

4. El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.

5. Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

6. La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.”

“Artículo 47.- Alegatos y sentencia

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. 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.

La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.” (LEY N^o 29497, 2010)

2.2.1.3. El contrato de trabajo

2.2.1.3.1. Concepto

Un contrato de trabajo, como todo contrato, es un acuerdo en el que las partes firmantes concretan sus derechos y sus obligaciones sobre una determinada materia o hecho. En el contrato de trabajo se fijan las características de su prestación: actividad laboral que debe desarrollarse, jornada, horario, salario, duración de la relación.(Relaciones laborales y contrato de trabajo, s.f.).

Es el acuerdo entre dos personas, por el que una de ellas, el trabajador, se compromete a prestar determinados servicios bajo la dirección de la otra, el empresario, recibiendo a cambio una retribución garantizada, esto es, ajena a los riesgos de la empresa.(Relaciones laborales y contrato de trabajo, s.f.)

2.2.1.3.2. Elementos

Pacheco-Zerga (2012) define como los elementos que configuran el contrato de trabajo, siendo los siguientes:

A. Prestación personal

Define a la prestación personal “como 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”. (Pacheco-Zerga, 2012)

B. Remuneración

La Constitución Política, en el último párrafo del artículo 23, declara que “nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”. Esa retribución debe ser realizada por quien se beneficia de los servicios, que se convierte en acreedor del trabajo y en deudor de la retribución. En las líneas que siguen a continuación resaltaremos algunos aspectos de este deber retributivo del empleador, sin pretender agotar las múltiples cuestiones que se presentan en relación a la remuneración.(Pacheco-Zerga, 2012)

En el ámbito laboral esta obligación le corresponde al empleador. La LPCL califica como remuneración, “el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición" (art. 6°). En nuestro medio se emplean, además, los términos de salario para referirse a la remuneración de los obreros y el de sueldo, para los empleados. La primera proviene de la voz *salarium*, que designaba la paga hecha al doméstico a quien se daba, según las costumbres, como recompensa por sus servicios una cantidad de sal. Por su parte, la voz sueldo proviene según unos del vocablo *soldius* (moneda gruesa) y según otros, de *soldada*, nombre dado al estipendio que percibían los soldados, en épocas de la Roma antigua.(Pacheco-Zerga, 2012)

Remuneración Mínima Vital. Esta es la retribución que deben recibir los trabajadores no calificados sujetos al sistema de actividad privada, y el trabajador trabaja al menos 4 horas diarias en promedio. De acuerdo con la normativa constitucional de 1993, en el artículo 24, el salario mínimo lo fija el Estado, con la participación de organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, y por Decreto Supremo y / o Decreto de Emergencia.

C. Subordinación

Sólo resta analizar qué se entiende por servicios subordinados para terminar con la trilogía en la que se asienta el contrato de trabajo. La LPCL no los define pero sí señala los alcances de la subordinación laboral en el art. 9º, al establecer que “el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador”, quien se encuentra facultado a:(Pacheco-Zerga, 2012)

- a) Normar reglamentariamente las labores.
- b) Dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas.
- c) Sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.
- d) Establecer el tiempo de la prestación de los servicios, fijando horarios, turnos.
- e) Cambiar o modificar la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

La subordinación es una característica de la prestación de servicios laborales, que ha sufrido una larga evolución. Cuando el trabajo se realizaba en regímenes de esclavitud y servidumbre, la subordinación era total: abarcaba incluso la intimidad de la persona. Los años siguientes a la Revolución Industrial -y hasta finales del siglo XIX- presentan un panorama de contratos de trabajo pactados con un plazo obligatorio para el trabajador de hasta veinticinco años, con jornadas de más de catorce horas diarias, sin derecho a vacaciones, etc.(Pacheco-Zerga, 2012)

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 9º prescribe que por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su

empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.(Texto Unico Ordenado Del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 2010)

2.2.1.3.3. Regulación

2.2.1.3.3.1. Según convenios internacionales de la OIT

Básicamente, los convenios internacionales relacionados con el derecho a la remuneración básica emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son: "Convenio sobre la protección del salario" núm. 95; Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración; y núm. 131 sobre la determinación del salario mínimo. Sin acuerdo.

El Convenio núm. 95 sobre Protección Salarial establece la garantía del salario previamente pactado con el empleador y se garantiza durante el desarrollo de la relación laboral. En efecto, dado que la remuneración también tiene propiedad hereditaria, esta puede estar sujeta a descuentos inadecuados y otras formas de socavar la garantía de percepción y disfrute efectivo.(Convenio sobre la Protección del Salario, 1949)

El Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración estipula uno de los aspectos relevantes estrechamente relacionados con el derecho a la remuneración: la aplicación del principio de igualdad en materia de remuneración. De esta forma, el mencionado convenio establece el derecho a aplicar el principio de igualdad de remuneración y los criterios de discriminación salarial entre hombres y mujeres. En

este sentido, la propia Convención ha establecido, “las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencia que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.(Convenio, 1951)

El Acuerdo No. 131 sobre la determinación del salario mínimo define los estándares para la determinación y aplicación del salario mínimo. De esta forma, aunque su normativa no define claramente el salario mínimo, “de la lectura de estas normas se pudiera considerar que es aquel nivel de salario por debajo del cual las partes en un contrato de trabajo no pueden pactar una remuneración, salvo autorización legal expresa. Este nivel mínimo debe tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias, como también factores económicos, incluyendo los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo”.(Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970)

2.2.1.3.3.2. Según la Constitución Política del Perú

La Constitución Política de 1993 estableció por primera vez la garantía de la remuneración en su artículo 23, es decir, prohíbe el trabajo gratuito: “nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.(Constitución Política del Perú, 1993).

Por su parte, el primer párrafo del artículo 24° de la Carta Política establece que: “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”. De esta forma, las

disposiciones pertinentes establecen el contenido de la justa remuneración y el derecho a una adecuada remuneración. (Constitucion Política del Perú, 1993).

El derecho a la remuneración completa está directamente relacionado con la determinación del nivel de remuneración mínima, es decir, pagar a los trabajadores la remuneración mínima. Según el párrafo 3 de este artículo 24° “se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”. Por tanto, la adecuación de la retribución se convertirá en un estándar que incide en las políticas sociales en el ámbito de la sociología económica, y su delimitación deberá tener en cuenta factores ajenos al contrato de trabajo. (Constitución Política del Perú, 1993)

Finalmente, el segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución establece que: “el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador” Por tanto, el carácter prioritario de la remuneración incluye diferentes mecanismos a través de los cuales se puede proteger la percepción efectiva de las mismas por parte del trabajador, de manera que se pueda garantizar su finalidad: brindar bienestar material y espiritual a él y su familia. (Constitucion Política del Perú, 1993)

2.2.1.4. Existencia de vínculo laboral

De acuerdo a lo respecta la existencia de una relación laboral el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02509 – 2012-PA/TC ha precisado que para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubiertas mediante un contrato civil, debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no

concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad:(*Expediente N° 02509 – 2012-PA/TC, 2012*)

- a) control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta.
- b) Integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada.
- c) Prestación ejecutada dentro de un horario determinado.
- d) Prestación de cierta duración y continuidad.
- e) Suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio.
- f) Pago de remuneración a la demandante.
- g) Reconocimiento de derechos laborales tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.

2.2.1.4.1. Presunción de existencia de contrato de trabajo a plazo indeterminado

Según lo precisa el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que:

“En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.(Texto Unico Ordenado Del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 2010)

Asimismo, el Tribunal Constitucional precisa que toda relación laboral o contrato de trabajo 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 frente al contrato de locación de servicios (*EXP. N.º 01458-2010-PA/TC*, 2010)

2.2.1.5. El empleado y el obrero

Un sector de la jurisprudencia ha precisado que el empleado es aquel trabajador que presta servicio personal, subordinado y remunerado, pero de carácter predominante intelectual en tanto que el obrero es aquel trabajador que presta servicio personal, subordinado y remunerado, pero de carácter predominante manual, precisando que la naturaleza de las funciones del personal de serenazgo es propia de un empleado. (*CASACION N.º 2754 – 2012- LIMA de fecha 15-07-2014*), 2014).

2.2.1.6. Despido Incausado

Según Blancas Bustamantes (2014) manifiesta que:

Este tipo de despido se configura en torno al “derecho al trabajo”, cuya vulneración se produce cuando se despide al trabajador ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”. Los despidos efectuados en aplicación de este precepto legal vulneran el contenido esencial del “derecho al trabajo “reconocidos en los artículos 22 de la constitución precisa su contenido esencial establecido que este implica dos aspectos. El acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Dicha operación hermenéutica abarca también, el artículo 27 de la ley fundamental, que consagra la “protección adecuada contra el despido arbitrario”, ante la innegable vinculación, y potencial colisión entre ambas

disposiciones. Interpretado conjuntamente ambas normas, el Tribunal Constitucional Concluye que si bien el referido precepto no determina la forma de protección frente a despido arbitrario, concediendo, por lo tanto, al legislador un margen discrecional para optar entre la tutela restitutoria (reposición) o la tutela resarcitoria (indemnización), empero o debe considerarse el citado artículo 27 como la consagración en virtud de la propia constitución, de una facultad de despido arbitrario hacia el empleador”. Este razonamiento llegaría a elegir el artículo 27 de la única norma constitucional lectora en materia de despido vaciando en contenido el artículo 22 que quería reducir a tradicional contenido programático de eficacia diferida además supondría de incluir el ámbito de jurisdicción constitucional la lesión de hechos fundamentales acaecida en el despido, al conducir en exclusiva la impugnación y revisión del despido el cauce procesal laboral con el efecto de privar a los sujetos afectados por el despido de tutela restitutoria y sus derechos que es inherente a los procesos constitucionales de garantía; por el contrario la interpretación coordinada de ambas normas lleva a concluir que cuando el artículo 27 alude al despido arbitrario este concepto no excluyente y por ello no comprende todos los supuestos de despido sino tan solo aquellos en que la causa justa alega o no se configura legalmente o no se puede probarse es decir aquella clase de despido antes los cuales suele plantearse como medida reparatoria, la reposición o la indemnización tal sería por consiguiente, el ámbito de actuación del legislador pues es de mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilita al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional. p.499 – 501.

2.2.1.6.1. Reposición por despido incausado

Como se puede precisar el derecho laboral es un tema muy amplio que está a la vez en constantes modificaciones por lo que para ello respecto al despido sin causa el ordenamiento jurídico constitucional otorga la debida protección y ante ello posterior al reconocimiento del derecho al trabajo por lo que cabe citar los artículos 2 inc. 15 y el artículo 22 de la Constitución Política del Perú que precisa el derecho al trabajo:(Constitución Política del Perú, 1993).

Artículo 2: toda persona tiene derecho:

15) A trabajar libremente con sujeción a ley.

Artículo 22:

El trabajo es un derecho y es deber. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Entonces reconocido el derecho al trabajo el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en reiteradas sentencias acerca de la reposición del trabajador por un despido sin causa:

“Cómo ha quedado suficientemente explicado, el Tribunal Constitucional considera que la posibilidad de obtener una reposición como forma de reparación frente al despido arbitrario se encuentra dentro del orden marco constitucional, y que esa es la protección procesal que brinda el amparo, conforme al diseño constitucional y legal de este proceso”.(EXP. N.º 03357-2013-PA/TC, LIMA, 2015).

III. HIPÓTESIS

La investigación de relevancia jurídica inmerso en el campo del derecho laboral, recaída en la investigación sobre el perfil de la sentencia de la Casación N.º 7405-2018 (Lima Este) Desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social. 2021. Evidencia las siguientes hipótesis:

- En el tema de investigación con relevancia jurídica en estudio, si se describe y explica la decisión adoptada en el juzgado de origen
- En el tema de investigación con relevancia jurídica en estudio, si se describe y explica la decisión adoptada en la sala superior
- En el tema de investigación con relevancia jurídica en estudio, si se describe y explica la decisión adoptada en la sala suprema

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de investigación

4.1.1. Diseño de investigación: No experimental. Cuando el fenómeno es estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010)

Retrospectiva. Cuando la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Transversal. Cuando la recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión pertenece a un momento específico del desarrollo del tiempo. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En el presente estudio, no habrá manipulación de la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicará al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado. Los datos serán recolectados de su contexto natural, que se encuentran registrados en la base documental de la investigación (casación) que contiene al objeto de estudio (sentencia suprema) que se trata de un fenómeno acontecido en un lugar y tiempo específico pasado. La casación, es un producto del accionar humano quien premunido de facultades otorgados por la ley interactúa en un contexto específico de tiempo y espacio, básicamente son actividades que quedaron registrados en un documento (sentencia suprema).

Por lo expuesto, el estudio será no experimental, transversal y retrospectivo

4.1.2. Tipo de investigación La investigación será de tipo cualitativa.

Un estudio es **cualitativo**. Hernández, Fernández & Batista (2010) sostienen que es cuando la investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano.

El perfil cualitativo del proyecto, se evidenciará en la simultánea concurrencia del análisis y la recolección, porque son actividades necesarias para identificar los indicadores de la variable. Además; la casación (objeto de estudio) es un producto del accionar humano, que están evidenciados en el desarrollo de la sentencia suprema, donde hay interacción de los sujetos del proceso buscando la controversia planteada; por lo tanto, para analizar los resultados se aplicará la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada desarrollada en las bases teóricas de la investigación, sus actividades centrales serán: a) sumersión al contexto perteneciente a la sentencia suprema(para asegurar el acercamiento al fenómeno y, b) Ingresar a los compartimentos que componen al proceso judicial, recorrerlos palmariamente para reconocer en su contenido los datos correspondientes a los indicadores de la variable.

4.1.3. Nivel de la investigación. El nivel de la investigación será exploratoria y descriptiva. Un estudio es **exploratorio**. Cuando la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto a las características del objeto de estudio (casación suprema) y la intención es indagar nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

Respecto al objeto de estudio, no es viable afirmar que se agotó el conocimiento respecto a la caracterización de sentencias supremas reales, y si bien, se insertaron antecedentes estos, son próximos a la variable que se propone estudiar en el presente trabajo, además será de naturaleza hermenéutica.

Un estudio es **descriptivo**. Cuando la investigación describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador (a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se manifiesta de manera independiente y conjunta, para luego ser sometido al análisis. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En opinión de Mejía (2004) en las investigaciones descriptivas el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

En la presente investigación, el nivel descriptivo, se evidenciará en diversas etapas: 1) en la selección de la unidad de análisis (casación, porque es elegido de acuerdo al perfil sugerido en la línea de investigación: proceso contencioso, concluido por sentencia, con interacción de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales) y 2) en la recolección y análisis de los datos, basada en la revisión de la literatura y orientados por los objetivos específicos.

4.2. Universo y Muestra

4.2.1. Población

La población utilizada está constituida por todas las sentencias supremas sobre desnaturalización de contrato desarrollados por la Corte Suprema durante el año 2018. Utilizando para ello una guía de observación. Un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas conclusiones de la investigación. Esta queda determinada por el problema y por los objetivos del estudio (Arias, 2012 p. 81)

4.2.2. Muestra

La muestra que se considera dentro del informe de investigación, está conformada por la Casación Laboral N.º 7405-2018 Lima Este (Desnaturalización de contratos y otros). Un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible (Arias, 2012, p. 83).

4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de Centty 82006 p. 64):

“Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar las partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada”.

En el presente trabajo la variable será: perfil sobre la demanda de desnaturalización de contrato de trabajo y pago de beneficios sociales.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006 p. 66) expresa:

son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus

variables y su demostración.

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, (2014) refieren: “los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, son de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicarán las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2014)

Ambas técnicas se aplicarán en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial; en la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente.

El instrumento a utilizar será una **guía de observación**, respecto al instrumento. (Arias, 2012 p.25) indica: (...) son los medios materiales que se emplean para recoger y, almacenar la información”. En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012 p. 56) exponen “(...) es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e

información de un hecho o fenómeno. El contenido y diseño está orientado por los objetivos específicos; es decir saber qué se quiere conocer, focalizándolo en el fenómeno o problema planteado, se inserta como **anexo 2**.

En esta propuesta la entrada al interior del proceso judicial estará orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, para situarse en los puntos o etapas de ocurrencia del fenómeno para detectar sus características, utilizando para ello las bases teóricas que facilitarán la identificación de los indicadores buscados.

4.5. Plan de análisis

El procedimiento será por etapas, cabe destacar que las actividades de recolección y análisis prácticamente serán concurrentes; al respecto (Lenise; Quelopana; Compean, & Reséndiz, 2008) exponen:

La recolección y análisis de datos, estará orientada por los objetivos específicos con la revisión constante de las bases teóricas, de la siguiente forma:

4.5.1. La Primera Etapa:

Será una actividad abierta y exploratoria, para asegurar la aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión será conquista; un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta, el contacto inicial con la recolección de datos.

4.5.2. La Segunda etapa:

También será una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos.

4.5.3. La Tercera etapa:

Igual que las anteriores, una actividad; de naturaleza más consistente que las anteriores, con un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde se articularán los datos y las bases teóricas.

Estas actividades se manifestarán desde el momento en que el investigador, aplique la observación y el análisis en el objeto de estudio; (proceso judicial - fenómeno acontecido en un momento exacto del curso del tiempo, documentado en el expediente judicial); es decir, la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no será precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

A continuación, el(a) investigador(a) empoderado(a) de recursos cognitivos, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilitará la ubicación del observador en el punto de observación; esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, cuyo dominio es fundamental para interpretar los hallazgos; finalmente, el ordenamiento de los datos dará lugar a los resultados.

4.6. Matriz de consistencia

En opinión de Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez, (2014): “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (p. 402). Por su parte, Campos (2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que

facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3). En el presente trabajo se usa el modelo básico suscrito por Campos (2010) al que se agregará el contenido de la hipótesis para asegurar la coherencia de sus respectivos contenidos.

A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

Título: Perfil de la sentencia de la Casación N.º 7405-2018 (Lima Este) Desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social. 2021.

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS
PERFIL DE LA SENTENCIA DE LA CASACIÓN N.º 7405-2018 (LIMA ESTE) DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES. SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL. 2021.	¿Cuál es el perfil de la sentencia de la Casación N.º 7405-2018 (Lima Este) Desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social. 2021?	Determinar cuál es el perfil de la sentencia de la Casación N.º 7405-2018 (Lima Este) Desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social. 2021	<i>Describir y explicar la decisión adoptada en el juzgado de origen</i> <i>Describir y explicar la decisión adoptada en la sala superior</i> <i>Describir y explicar la decisión adoptada en la sala suprema</i>

Fuente: adaptado por el investigador

4.7. Principios éticos

Como quiera que los datos requieren ser interpretados, el análisis crítico del objeto de estudio (proceso judicial) se realizará dentro de los lineamientos éticos básicos: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad, (Universidad de Celaya, 2011), asumiendo compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; para cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad (Abad, S. y Morales, 2005).

Con este fin, el investigador(a) suscribirá una declaración de compromiso ético para asegurar la abstención de términos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos de la identidad de los sujetos del proceso, habidos en la unidad de análisis; sin enervar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación de conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016) **anexo 3**.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Resultado 1(Ob. Esp. 1.) Descripción y explicación de la decisión adoptada en el juzgado de origen

Tabla 1: Decisión en el juzgado de origen

Sentencia	Decisión	Consecuencia jurídica
Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este	El Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante sentencia que corre de fojas ciento cincuenta y cinco a ciento setenta y tres, declaró fundada la demanda y reconoció la existencia de una relación laboral entre las partes bajo las normas del régimen privado, producto de la desnaturalización de la relación civil, apreciando que el actor desempeñó el cargo de limpieza pública y que prestó servicios de naturaleza permanente que obedecen a una necesidad en el ejercicio habitual de las funciones de la Municipalidad demandada. Asimismo, se declaró la ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos, pues de los aludidos Contratos se verifica que previa a su suscripción el locador de servicios tenía en los hechos una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.	Se ha declarado insubsistente la locación de servicios siendo en todo momento trasladado a contrato de trabajo

Lectura: el cuadro 1: se evidencia la decisión de primera instancia y su respectiva consecuencia

Resultado 2(Ob. Esp. 2.) Descripción y explicación de la decisión adoptada en la sala superior

Tabla 2: Decisión en la sala superior

Sentencia	Decisión	Consecuencia jurídica
Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia	La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas ciento noventa y cinco a doscientos tres, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda.	En este extremo el juzgado superior considerando los fundamentos expuestos en la sentencia del A quo confirma dicha resolución que declara que dicho obrero trabajo en el régimen de un contrato laboral y no como se señalaba la locación de servicios.

Lectura: el cuadro 2: se evidencia la decisión de segunda instancia y su respectiva consecuencia

Resultado 3(Ob. Esp. 3.) Descripción y explicación de la decisión adoptada en la sala suprema

Tabla 3: Decisión en la sala suprema

Sentencia	Decisión	Consecuencia jurídica
Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de Corte Suprema de Justicia de la República	Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Distrital de la Molina, mediante escrito presentado el trece de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos seis a doscientos diez; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista del veintisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y cinco a doscientos tres; ORDENARON la publicación del texto de la presente sentencia en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Jorge Cerna Talaverano, sobre desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como ponente el Señor Juez Supremo Yaya Zumaeta; y los devolvieron. S.S.	Viniendo en grado de casación se intenta impugnar dicho acto por lo que ante ello el Supremo Tribunal realiza un análisis minucioso y encuentra que no hay agravios en la sentencia antes por lo que declara infunda la casación.

Lectura: el cuadro 3: se evidencia la decisión del recurso extraordinario de casación y su respectiva consecuencia

5.2. Análisis de resultados

5.2.1. Respecto del objetivo específico [Juzgado de origen]

- *Según el objetivo general determinar cuáles son las características de la Casación Laboral N° 7405-2018 - Lima Este (Desnaturalización de contrato y otros) Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria - Corte Suprema de Justicia de la República, Perú. 2021, los resultados obtenidos en la tabla 1 evidencian que en cuanto a lo que se considera respecto a las labores realizadas por el trabajador de limpieza pública ya configura una prestación de naturaleza laboral en la calidad de un obrero y en consecuencia se ha de considerar su regulación con la normativa del régimen privado toda vez que si cumple con los requisitos o elementos que requiere el contrato de trabajo y no como es que se quiere simular a través de un contrato de locación, porque contiene una remuneración, un horario de trabajo y una subordinación. Datos que al ser corroborado con lo establecido por Cerna (2019), en su investigación titulada “Cambio automático del régimen público al privado y*

su incidencia en la compensación de tiempo de servicios de los obreros municipales”, con objetivo general determinar cuáles son los fundamentos jurídicos que permitan justificar el cambio automático del régimen público al privado y su incidencia en la CTS a nivel de los obreros municipales pertenecientes a la Municipalidad Distrital de El Porvenir, concluyendo que “existen fundamentos jurídicos relevantes para determinar el cambio automático del régimen público al privado y su incidencia en la CTS, a nivel de los obreros de la Municipalidad distrital de El Porvenir, los cuales residen esencialmente en la prevalencia de los principios de Primacía de la realidad e Irrenunciabilidad de Derechos, como lo sostiene jurisprudencialmente la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, que las municipalidades se resisten a cumplir argumentando que sus funcionarios no tienen el poder del control difuso sobre las normas y siendo que un trabajador inicia su vínculo laboral antes del 01 de junio del 2001 su integración al régimen público es continuo en el tiempo, salvo que haya una orden judicial para el cambio de régimen laboral. Asimismo, también se concluye que los funcionarios tienen plena conciencia que un cambio automático al régimen privado de los obreros que se encuentran en el público, implicaría un colapso de las millonarias planillas producto del devengado generado con intereses incluidos en el presupuesto de las entidades públicas, por ello su resistencia al reconocimiento automático del régimen público al privado de los obreros municipales desde el 02 de junio del 2001 a todos los trabajadores que tienen la calidad de obreros” Con estos resultados se afirma que de advertirse una posible divergencia entre lo señalado en el documento y lo que está pasando

en la realidad debe primar lo sucedido en la realidad y de esa manera poder proteger los derechos de los trabajadores ante posibles abusos como son las desnaturalizaciones de contratos.

5.2.2. Respecto del objetivo específico [Sala superior]

- *Según el objetivo general determinar cuáles son las características de la Casación Laboral N° 7405-2018 - Lima Este (Desnaturalización de contrato y otros) Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria - Corte Suprema de Justicia de la República, Perú. 2021, los resultados obtenidos en la tabla 2 evidencian que el órgano juzgador de la segunda instancia al evaluar cabalmente lo sentenciado en el juzgado de inicio y además comparando con la normativa vigente y los criterios jurisprudenciales adoptados a nivel nacional e internacional es que confirma dicha sentencia toda vez que también sostiene que el contrato de locación de servicios ha sido desnaturalizado toda vez que el trabajador de limpieza pública ejercía labores de contexto laboral que se vincula con el régimen de la actividad privada, toda vez que se hayan los tres elementos configurantes de un trabajo laboral de manera permanente. Datos que al corroborados con lo señalado por Huiza (2019) en su investigación titulada “Omisión de contrata en el régimen laboral 728 en los obreros de la Municipalidad Provincial De Huancavelica – 2018.”, con objetivo general conocer el régimen laboral 728 para la contrata de los trabajadores de: Limpieza, Jardinería y el proyecto de vida del servidor en la Municipalidad Provincial de Huancavelica al año 2018. Concluyendo que “Según el estudio y de los*

resultados, se tiene que los trabajadores de limpieza pública y jardinería de la Municipalidad Provincial de Huancavelica no vienen siendo contratados bajo el Régimen 728, y a consecuencia de ellos no cuentan con seguro de Essalud, no tienen pagos puntuales, no están afiliados a ningún sistema de pensiones y no tienen beneficios laborales; por tanto, que el trabajador de limpieza pública y jardinería no es contratado en el régimen 728 SI AFECTA a su estabilidad laboral.” Con estos resultados se afirma que con respecto a lo que se debe tener en cuenta que esta vía judicial de desnaturalización de contrato de trabajo se da en aras con lo señalado con el autor es decir con la finalidad de brindar estabilidad al trabajador, brindando un seguro de salud, pagos puntuales, beneficios sociales y afiliación a sistema pensionario toda vez que no hacerlo afectaría la estabilidad del trabajador.

5.2.3. Respecto del objetivo específico [Sala suprema]

- *Según el objetivo general determinar cuáles son las características de la Casación Laboral N° 7405-2018 - Lima Este (Desnaturalización de contrato y otros) Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria - Corte Suprema de Justicia de la República, Perú. 2021, los resultados obtenidos en la tabla 2 evidencian que cuando se evalúa este caso en el alto órgano judicial es que en principio el demandado intenta argumentar posibles agravios a la ley de la actividad privada, pero ante ello el Tribunal consideró que las sentencias emitidas anteriormente se habían ajustado a derecho toda vez que se resolvieron con la debida motivación de acuerdo al derecho y a los hechos expresados en autos y*

en ese sentido es que confirma las sentencias anteriores y declara infundado el recurso de casación, datos que al ser corroborado con lo señalado por Flores (2018), en su investigación titulada “Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad De Villa El Salvador 2016-2017”, con objetivo general demostrar de qué manera se desnaturaliza el contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador, en aplicación del principio de primacía de la realidad. Concluyendo que “1) Que se ha demostrado que existe desnaturalización del contrato de locación de servicios en la Municipalidad de Villa El Salvador, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad a través de las encuestas realizadas a los trabajadores. 2) Que este tipo de modalidad contrato de locación de servicios, es usada por muchas empresas del Estado, siendo una de ellas la Municipalidad de Villa El Salvador, no obstante, ello, la realidad se encargó de demostrar que bajo dicha realidad se instauraban verdaderas relaciones laborales siendo de aplicación el principio de primacía de realidad. 3) Se ha podido observar que este tipo de contrato locador de servicio a es muy polémica en todas las instituciones públicas en cual el trabajador está subordinado a sus reglamentos internos en cual ha generado molestia he indignación, toda vez que mucho de estos trabajadores tienes años de prestar servicio en la Municipalidad de Villa El Salvador.”, Con estos resultados se afirma que en cuanto a los contratos de locación de servicios son usados a menudos por las instituciones públicas en especial por los municipios para poder

simular contratos de trabajo con el fin de no pagar beneficios sociales a los que contratan pero en la realidad se ha observado que si cumplen un régimen que es muy distinto a lo que se les contrata toda vez que en el presente caso la Suprema considera que si se desnaturalizó el contrato de locación por lo que debe regirse y realizarse de inmediato un contrato de trabajo sujeto al régimen de la actividad privada.

VI. CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación referente a la desnaturalización de contratos y otros – NLPT nos permitió arribar a las conclusiones siguientes:

1. **Respecto a la descripción y explicación de la decisión adoptada en el juzgado**

de origen: En este trabajo se describió y explicó de la decisión adoptada en el juzgado de origen. Lo más importante de la descripción y explicación de la decisión adoptada en el juzgado de origen fue que se logró dilucidar que el puesto de limpieza pública en una entidad del estado obedecía al puesto de obrero porque ya se habían realizado similares interpretaciones en casos distintos sobre desnaturalización de los contratos de trabajos por lo que en este aspecto se declaró fundada la demanda y solo se le estableció que esos contratos de locación en realidad tenían connotación laboral por lo que se le ordeno a la demandada que le suscriba al demandante un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Lo que más ayudó a describir y explicar de la decisión adoptada en el juzgado de origen fue los medios probatorios porque en base a ello el juzgador ha podido identificar que dichos actos demandados configuran un contrato de naturaleza laboral y no un civil como lo habían celebrado las partes, y fue por ello que se dictó una sentencia a favor del demandante acreditándose los elementos del contrato de trabajo como la remuneración, subordinación y prestación personal. Lo más difícil en la descripción y explicación de la decisión adoptada en el juzgado de origen fue saber identificar que estas malas praxis de contratar por una cosa y en realidad el trabajo es otro entonces se debía determinar si dichos actos debían ser regulados por el dispositivo legal del 728 porque además de ello se perjudicaba

al trabajador restringiéndole beneficios que de acuerdo a ley le correspondían.

2. **Respecto a la descripción y explicación de la decisión adoptada en la sala superior:**

En este trabajo se describió y explicó de la decisión adoptada en la sala superior. Lo más importante de la descripción y explicación de la decisión adoptada en la sala superior fue que después de realizar un análisis a los hechos materia de demanda si se han configurado los elementos del contrato de trabajo y en consecuencia si ha existido una desnaturalización del contrato de trabajo porque el análisis realizado en la primera instancia si se ha realizado. Lo que más ayudó a describir y explicar de la decisión adoptada en la sala superior fue la misma sentencia del Aquo y además las supuestas vulneraciones que la demandada alegaba todo ello ayudo mucho porque aportó en la identificación y nuevo análisis de los hechos por lo que concluyó confirmar los hechos versados por la primera instancia toda vez que compartían criterios y además la norma señalaba que ese acto configuraba desnaturalización. Lo más difícil en la descripción y explicación de la decisión adoptada en la sala superior fue de la misma forma identificar si se debía conceder un monto resarcitorio porque de lo actuado en el proceso se ha venido señalando que dentro de lo que corresponde a los trabajadores sujetos al régimen privado también debían considerarse a los obreros.

3. **Respecto a la descripción y explicación de la decisión adoptada en la sala suprema:**

En este trabajo se describió y explicó de la decisión adoptada en la sala suprema. Lo más importante de la descripción y explicación de la decisión adoptada en la sala suprema fue que tomo en cuenta y citando algunas jurisprudencias como el precedente de Huatuco es que señalo que estaba bien

la sentencia teniendo en cuenta que *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* porque para ello se ha sentado variada jurisprudencia con respecto a ello. Lo que más ayudó a describir y explicar de la decisión adoptada en la sala suprema fue también la sentencia venida en grado de poder subsanar ante los agravios expuestos por la demandada siendo que ello no se ha revocado porque se ha considerado que los aspectos de la desnaturalización se cumplen y porque de ello también podemos tener en cuenta que se han precisado ya casos y lo que se instaura es una reposición mediante un trabajo sin fecha de término. Lo más difícil en la descripción y explicación de la decisión adoptada en la sala suprema fue en algunos aspectos mínimos sobre el tiempo que vino laborando dicha persona para entidad y no como locador sino como porque se le suscribieron contrato de locación, pero en realidad no había sino vínculos de contexto laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Con respecto a la primera recomendación que se realiza es que se siga implementando nuevas formas de interpretación judicial para bien tal es así que dentro de estos aspectos judiciales se tendrían en el futuro sentencias de gran relevancia y que los juicios no tengan que pasar a los órganos superiores por posibles erróneas interpretaciones, sabemos que el error es humano pero no debe ser muy evidente, de ello pues que desde un aspecto teórico debe tenerse en cuenta lo señalado que en los casos de desnaturalización de contratos siempre debe estar plenamente probado dicha situación para lograr sentencias favorables, además desde un aspecto práctico debe tenerse en cuenta que los procesos sobre desnaturalización de contratos de trabajo casi siempre son fundados toda vez que esta mala práctica de algunas entidades del estado se les hace fácil, y desde los ámbitos académicos y científicos se recomienda que en futuras investigaciones sobre este tema deba respetarse las reglas de la investigación científica y que sea entendible para la sociedad.
2. Con respecto a la segunda conclusión se recomienda que desde el lado teórico se debe solo acceder a la segunda instancia cuando se amerite es por ello que se debe motivar correctamente las sentencias para evitar desactivaciones en los ciudadanos y con ello además desde un ámbito práctico, podemos sugerir que los abogados deben contribuir con todo el aporte probatorio para un mejor esclarecimiento del caso y no se tenga que dilatar las situaciones, además se debe considerar que para los estudiantes dicha recomendación sería que deben investigar casos sobre este contexto laboral y contribuir con la mejora en la administración de justicia y desde un plano científico se deben respetar en todo

trabajo de grado la estructura que abarca una investigación.

3. En lo que corresponde sugerir con respecto al último objetivo es que si se debe seguir motivando cuando se llegue al último órgano de sede judicial las resoluciones que son conocidas como casaciones para el cabal cumplimiento de todas las garantías del debido proceso y de la misma forma además se tenga que tener en cuenta que desde los ámbitos teóricos las casaciones son recursos extraordinarios y deberían ser utilizados como tal y no como un recurso común como la apelación, siendo que de ello nuestros jueces supremos emitan bien sus argumentos sobre casos que en realidad lo ameriten.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Agencia de Promoción de la Inversión. (2016). *Reglas generales*.

Arce, E. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú* (Palestra (ed.)).

Arias, F. G. (2012). El Proyecto de Investigación - Introducción a la metodología científica. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). Editorial Episteme. <https://es.slideshare.net/fidiasarias/fidias-g-arias-el-proyecto-de-investigacin-6ta-edicin>

Baylos, A. (1991). *Derecho del Trabajo*.

Bustamante, B. (2002). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano* (Ara (ed.)).

Campos, G., & Lule M, C. N. (2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. *Xihmai*, 7(13), 45–60. <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/el-proyecto-de-investigación-6ta-ed.-fidias-g.-arias.pdf>

Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*.

Cánepa Maceda, C. H. F., & Ocampos Rujel, F. F. H. (2017). *Ley Del Servicio Civil Y La Motivación Laboral En El Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, 2016* [Universidad Nacional De Tumbes]. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/91/TESIS - CANEPA Y OCAMPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Centy Villafuerte, D. B. (2006). *Nuevo Mundo Investigadores & Consultores*. 054, 1–84.

Céspedes Camacho, M. M. (2019). “*La Vulneración De Los Derechos Laborales En El Régimen Especial De Contratación Administrativa De Servicios – Cas En La Corte Superior De Lima Norte - 2017*” [Universidad Nacional Federico Villareal].

<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3137/CESPEDES>

CAMACHO

MARIA

MAGDALENA

-

DOCTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chappuis Cardich, J. (2015). La igualdad ante la ley. *THEMIS - Revista de Derecho*, 7.

Cieza, N. (2011). *Análisis de las remuneraciones de las personas que prestan servicios al estado peruano*.

Collantes Berrío, Y. (2016). *El contrato administrativo de servicios y su relación con la vulneración de los derechos laborales del programa presupuestal logros de aprendizaje - Tacna 2015*. UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMAN - TACNA.

Comité Institucional de Ética en Investigación. (2019). Código De Ética Para La Investigación. *Chimbote - Perú*, 1–7. www.uladech.edu.pe

Consulta EXP. N° 1618– 2016 Lima Norte, (2016).

Dávila Bendezú, W. (n.d.). *Contrato Cas*. Resultado Legal.

Decreto Legislativo N° 1057, MINJUS (2008).
http://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/stapas/DL-1057-LEY-CAS.pdf

Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, 16 (2014).

Díaz Bravo, E. (2015). Análisis y reflexiones sobre el control de constitucionalidad de las leyes. *Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín*, 22.

Diccionario Jurídico. (n.d.). *Diccionario Jurídico*. Retrieved May 23, 2020, from http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/work/sites/fdcs/resources/PDFContent/419/DiccionarioJuridico.pdf

Eguiguren Praeli, F. J. (2016). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *Lus et Ver Itas*.

El Comercio. (2014, May 18). *Encuesta revela gran insatisfacción por servicios del*

- Estado Gobierno / El Comercio Perú.*
<https://elcomercio.pe/politica/gobierno/encuesta-revela-gran-insatisfaccion-servicios-320904-noticia/>
- DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, (1997).
- Sentencia Del Pleno Jurisdiccional Del Tribunal Constitucional Del Perú, (2010).
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/STC.-00002-2010-AI-Cas-constitucional-LP.pdf>
- Facio, A. (n.d.). *El derecho a la no discriminación.*
- Gallardo Cruz, E. F., & Zavala Reyes, M. A. (2019). *Inconstitucionalidad Parcial de la Ley 27460 por violentar el principio de Igualdad en el Régimen Laboral de Promoción y Desarrollo de la Acuicultura* [Universidad Nacional de Tumbes].
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/423?show=full>
- Guillermo, C. (1979). *Diccionario Juridico Elemental.*
- Gutierrez Camacho, W., & Sosa Sacio, J. M. (2005). Constitución comentada tomo i Perú gaceta jurídica. In *Gaceta Jurídica* (Vol. 89, pp. 1–89).
- Hernández, S., Fernández, C., y Batista, P. (2010). *Metodología de la Investigación.* (M. G. Hill (ed.); 5ta ed.).
- Hernandez Rueda, L. (1985). *Manual del derecho al trabajo.*
- Herrera Romero, L. (2014). *La calidad en el sistema de administración de justicia.*
[https://www.esan.edu.pe/publicaciones/Luis Enrique Herrera.pdf](https://www.esan.edu.pe/publicaciones/Luis%20Enrique%20Herrera.pdf)
- Highton, E. I. (2011). *Sistemas concentrado y difuso de control de constitucionalidad.*
- Huerta Guerrero, L. A. (2014). El derecho a la igualdad. *Pensamiento Constitucional Año XI N. • 11.*
- Judicial, P. (2013). *diccionario juridico.*
<https://historico.pj.gob.pe/servicios/diccionario/diccionario.asp>

- Lenise, M., Quelopana, A., Compean, L. & Reséndiz, E. (2008). *El diseño de la investigación cualitativa En: Lenise Do Prado, M., De Souza, M. y Carraro, T. Investigación cualitativa en enfermería: contexto y bases conceptuales. Serie PALTEX Salud y Sociedad 2000 N° 9. (pp.87-100). (O. P. de la Salud (ed.))*.
- Llorente Vílchez, C. (2018, September). *Implementación de modalidades formativas laborales en el sector público*. Actualidad Laboral.
- López Flores, L. (2017). El control constitucional en el Perú: ¿un modelo aún por armar? In *JURIS* (Vol. 34, Issue 2). Perú.
- López, P. L. (2004). *Población muestra y muestreo*.
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Mejía N, J. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. *Investigaciones Sociales*, 8(13), 277–299.
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales/article/view/6928>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2013). *Normatividad*.
<https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-1449>
- Ministerio de Justicia. (2016). *Desarrollo Jurídico y Proyectos Normativos*.
- Montoya Melgar, A. (2007). *La igualdad como valor, como principio y como derecho fundamental*. (ARANZADI (ed.)).
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación Cualitativa - Cuantitativa y Redacción de la Tesis* (© & E. de la U.- Transversal (eds.); 4ta edición).
- Pacheco-Zerga, L. (2012). Los Elementos Esenciales Del Contrato De Trabajo. *PIRHUA*, 1–34.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2663/Elementos_esenciales_contrato_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palomino Fernández, N. D. (2016). *“Consecuencias jurídicas y económicas que se*

- derivan de la aplicación del régimen especial cas al personal de la municipalidad provincial de Trujillo.*” Universidad Nacional de Trujillo.
- Decreto Legislativo N° 276, congreso (1984).
- Decreto Legislativo N° 728, El Peruano (1991).
- Real Academia Española. (2018). Calidad. *Diccionario de La Lengua Española*.
<https://dle.rae.es/?id=6nVpk8P%7C6nXVL1Z>
- Real Academia Española. (2019). *determinar* / *Definición* / *Diccionario de la lengua española* / *RAE - ASALE*. <https://dle.rae.es/determinar>
- Interpretación constitucional/ Test de proporcionalidad – contenido, (2006).
http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00050-2004-AI_00051-2004-AI_00004-2005-AI_00007-2005-AI_00009-2005-AI.pdf
- Ruiz Jaramillo, L. B. (2017). *El derecho constitucional a la prueba y su configuración en el código general del proceso colombiano*. UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI.
- Sar Suarez, O. (2012). *La jurisdicción constitucional en el Perú y el control difuso por parte de los árbitros*.
- Sequeiros Vargas, I. (2009). *El ejercicio de control de constitucionalidad por los jueces peruanos*.
- Servir - Gpgrh. (2011). *Los Regímenes Laborales en el Carreras especiales Servicio Civil Sin Carrera con vínculo civil*.
- Silva Ladines, A. J. (2018). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reconocimiento de contrato a plazo indeterminado, reposición y otros, en el expediente 00208-2017-0-2601-JR-LA-02, del Distrito Judicial De Tumbes – Tumbes, 2018*. Uladech.
- Tirado, R. J. M. (2009). *El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas*

soluciones para un viejo problema. *Revista de Derecho Administrativo*, 0(7), 36–51. [https://www.derehoycambiosocial.com/revista022/002-2010-PI TC \(CAS\).pdf](https://www.derehoycambiosocial.com/revista022/002-2010-PI TC (CAS).pdf)

Exp. N.º 00027-2006-PI, (November 2007).

EXP. N.O 00 16-2002-AIITC, (April 2003).

EXP. N.º 2061-2003-AA/TC, (September 2003).

EXP. N.º 0008-2003-AI/TC, *el Peruano* ____ (2003).

EXP. N.O 0206-2005-PAJTC , (November 2005).

EXP. N.º 01008-2013-PA/TC, (August 2014).

EXP. N.º 00002-2010-PI/TC, (September 2010).

Resolución N° 0535-2020-CU-Uladech Católica, Pub. L. No. Resolución N° 0535-2020-CU-Uladech Católica, Investigación Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote 1 (2020). https://investigacion.uladech.edu.pe/wp-content/uploads/2020/08/lineas_de_investigacion_institucional_2020.pdf

Vázquez Vialard, A. (1982). *Tratado de derecho del trabajo Tomo 1* (E. A. Strea (ed.)).

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos

Guía de Observación

OBJETO DE ESTUDIO	ASPECTOS BAJO OBSERVACIÓN		
	Descripción y explicación de la decisión adoptada en el juzgado de origen	Descripción y explicación de la decisión adoptada en la sala superior	Descripción y explicación de la decisión adoptada en la sala suprema
Perfil de la sentencia de la Casación N.º 7405-2018 (Lima Este) Desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social. 2021	si	si	si

Fuente: elaborado por el investigador

Anexo 2: Cuadro de operacionalización de variable

Objeto de estudio	Variable	Indicadores	Instrumento
<p>Sentencia suprema</p> <p>Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</p>	<p>Características</p> <p>Atributos peculiares de la sentencia suprema en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Descripción y explicación de la decisión adoptada en el juzgado de origen • Descripción y explicación de la decisión adoptada en la sala superior • Descripción y explicación de la decisión adoptada en la sala suprema 	<p>Guía de observación</p>

Fuente: adaptado por el investigador

Anexo 3: Pre-evidencia del objeto de estudio o consentimiento

CASACIÓN LABORAL N.º 7405-2018

LIMA ESTE
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-
NLPT

<p>Sumilla: El cargo de limpieza pública, corresponde a la labor que realiza un obrero en una Municipalidad, por lo que debe estar comprendido en el régimen laboral de la actividad privada conforme el artículo 37° de la Ley número 27972, Le y Orgánica de Municipalidades</p>

Lima, diecisiete de septiembre de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número siete mil cuatrocientos cinco, guion dos mil dieciocho, guion **LIMA ESTE**, en audiencia pública de la fecha, y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **B**, mediante escrito presentado el trece de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos seis a doscientos diez, contra la **Sentencia de Vista** del veintisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y cinco a doscientos tres, **en cuanto confirmó la sentencia emitida en primera instancia** de fecha veintitrés mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento cincuenta y cinco a ciento setenta y tres, **que declaró fundada la demanda;** en el proceso seguido por el demandante, **A**, **sobre desnaturalización de contratos y otros.**

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha once de diciembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas setenta y cuatro a setenta y ocho del cuaderno formado, por las causales de: *i) infracción normativa del artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades;* y, *ii) Apartamiento del precedente vinculante recaído en el expediente número 05057-2013-PA/TC-JUNÍN, emitido por el Tribunal Constitucional,* correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

1.1.- Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas ciento diecisiete a ciento veintiséis, subsanada mediante escrito obrante a fojas ciento treinta y uno y ciento treinta y dos, el accionante pretende la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios e invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos con la demandada, por el período comprendido desde el tres de enero de dos mil seis hasta la actualidad, y, en consecuencia, se declare la existencia de una relación laboral de carácter indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo número 728. Asimismo, se ordene a la demandada cumpla con inscribir al demandante en el libro de planillas de obreros estables en la actividad de obrero notificador a cargo de la Sub-Gerencia de Gestión Documentaria y Atención, desde su fecha de ingreso hasta el cese, más costos y costas del proceso.

1.2.- Sentencia de primera instancia: El Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 03 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante sentencia que corre de fojas ciento cincuenta y cinco a ciento setenta y tres, declaró fundada la demanda y reconoció la existencia de una relación laboral entre las partes bajo las normas del régimen privado, producto de la desnaturalización de la relación civil, apreciando que el actor desempeñó el cargo de limpieza pública y que prestó servicios de naturaleza permanente que obedecen a una necesidad en el ejercicio habitual de las funciones de la Municipalidad demandada. Asimismo, se declaró la ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos, pues de los aludidos Contratos se verifica que previa a su suscripción el locador de servicios tenía en los hechos una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.

1.3.- Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas ciento noventa y cinco a doscientos tres, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda.

Infracción normativa

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

interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La primera causal declarada procedente está referida a la *infracción normativa del artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades*, disposición que regula lo siguiente:

“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”.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Cuarto: Como se verifica del recurso de casación, en específico de la causal declarada procedente y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si resulta o no aplicable lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, por ostentar -según el demandante- la condición de obrero municipal, para efectos de decidir si corresponde declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada.

Respecto al régimen laboral de los obreros municipales

Quinto: El régimen laboral de los obreros municipales al servicio del Estado ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada; tal es así, que la Ley número 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las Municipalidades eran servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue

modificada por el Artículo Único de la Ley número 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada. Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley número 23853; sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las Municipalidades, los cuales según su artículo 37° son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo número 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

Sobre el particular, es pertinente expresar que esta Sala Suprema mediante Casación número 7945-2014-CUSCO de fecha veintinueve de septiembre de dos mil dieciséis, estableció como criterio jurisprudencial, en el numeral cuarto del considerando cuarto, que la interpretación del artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, es la siguiente:

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

En atención a lo expuesto, no existe incertidumbre respecto al régimen laboral que ostentan los obreros municipales, pues desde la modificación del artículo 52° de la Ley número 23853, norma que posteriormente fue derogada por la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, se encuentran dentro del régimen laboral de la actividad privada, no pudiendo ser contratos bajo un régimen distinto, como la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), de conformidad con el criterio jurisprudencial citado en el párrafo anterior, o bajo contratos de naturaleza civil.

Sobre la causal referida al precedente vinculante recaído en el expediente número 05057-2013-PA/TC

Sexto: Esta Sala Suprema mediante Casaciones números 8347-2014-DEL SANTA y 4336-2015-ICA, de fechas quince de diciembre de dos mil quince y diecisiete de marzo de dos mil dieciséis, respectivamente, estableció también como principios

jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento los alcances de la Sentencia recaída en el expediente número 05057-2013-PA/TC, fijando en qué casos no resulta aplicable dicha sentencia, siendo entre otros:

“(...) d) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (...)”

Séptimo: El criterio antes expresado ha sido ratificado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia número 06681-2013-PA/TC de fecha veintitrés de junio de dos mil dieciséis, al esclarecer la aplicación del precedente vinculante contenido en la referida Sentencia número 05057-2013-PA/TC/JUNÍN, en el caso de los obreros municipales, señalando en el fundamento 11 lo siguiente:

“(...) es claro que el ‘precedente Huatuco’ solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)” (resaltado nuestro).

El máximo intérprete de la Carta Fundamental señaló asimismo en el Fundamento 13 de la indicada sentencia lo siguiente:

“En este sentido, y sobre la base de lo anotado (...) este Tribunal considera conveniente explicar cuáles son los elementos o presupuestos fácticos que, conforme a lo establecido en el precedente Huatuco, permiten la aplicación de la regla jurisprudencial allí contenida: (...)

*(b) Debe pedirse la **reposición** en una plaza que forma parte de la **carrera administrativa** (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a*

través de un concurso público de méritos (b.2) y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4)”.

Concluyendo en el Fundamento 15:

“Sin embargo, el pedido del demandante se refiere a la reposición de un obrero municipal, sujeto al régimen de la actividad privada conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades. Por tanto, no existe coincidencia entre lo solicitado y lo previsto en el presupuesto (b), esto es, que se pida la reposición en una plaza que forme parte de la carrera administrativa”.

Octavo: De lo anotado se verifica que se encuentran excluidos de los alcances del precedente vinculante recaído en el Expediente número 05057-2013-PA/TC, entre otros, los obreros municipales, situación de hecho que no debe interpretarse en el sentido que se encuentran incluidos en dicha excepción otros obreros de la administración pública, desde que el criterio antes citado es claro en determinar que no alcanza el precedente a los obreros municipales, razonamiento que es concordante con el pronunciamiento emitido por el Tribunal Constitucional en el referido Expediente número 06681-2013-PA/TC. Además, dicha excepción se encuentra justificada por la naturaleza del servicio brindado como obrero municipal, pudiendo solo ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada y en ningún caso bajo otro régimen, pues de lo contrario se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de los obreros municipales.

Solución al caso concreto

Noveno: De la revisión del expediente se verifica que el actor prestó servicios para la Municipalidad demandada a partir del tres de enero de dos mil seis bajo Contratos de Locación de Servicios, para desempeñar funciones de obrero en el área de limpieza pública, advirtiéndose además que el cargo de obrero de limpieza pública no ha sido negado por la parte demandada en el decurso del proceso. Posteriormente, el demandante suscribió Contratos Administrativos de Servicios, conforme se aprecia de los contratos que corren de fojas diez a cincuenta y nueve.

Décimo: A partir de ello, queda establecido que el accionante prestó servicios a B en forma continua, iniciando su prestación de servicios como obrero de limpieza pública; sin embargo, dicha contratación estuvo encubierta bajo un contrato civil, como es la

Locación de Servicios, contrato que ha sido objeto de desnaturalización, análisis se ha efectuado y corroborado por el Juez de primera instancia y el Colegiado Superior, frente a lo cual nos encontramos ante una labor que es permanente y propia de la actividad de la demandada, como es la limpieza pública, motivo por el cual al haberse producido la desnaturalización de tal modalidad de contratación, los Contratos Administrativos de Servicios devienen en ineficaces, desde que no podría desmejorarse su condición laboral, en cuanto ha sido considerado un trabajador obrero sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

Décimo Primero: Siendo así y estando a lo razonado en los considerandos que preceden, este Tribunal Supremo concluye que el demandante al desempeñar el cargo de limpieza pública debe ser considerado como personal obrero de la Municipalidad demandada, comprendido en el régimen laboral de la actividad privada desde la fecha de su ingreso, conforme al artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; en consecuencia, al haber superado además el tiempo de prueba de tres meses, previsto en el artículo 10° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, se colige la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde la fecha de ingreso, conforme lo han determinado las instancias de mérito.

Décimo Segundo: Asimismo, la ganada condición de obrero municipal por desnaturalización de la Locación de Servicios e ineficacia de la Contratación Administrativa de Servicios, permite excluir al actor de la aplicación del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente número 050572013-PA/TC, razón por la que no se encuentra acreditado el supuesto invocado por la recurrente.

Décimo Tercero: De acuerdo a lo expuesto el Colegiado Superior no incurrió en infracción normativa del artículo 37° de la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, ni en apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente número 05057-2013-PA/TC deviniendo las causales invocadas en **infundadas**.

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **B**, mediante escrito presentado el trece de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos seis a doscientos diez; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** del veintisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento noventa y cinco a doscientos tres; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente sentencia en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **A**, sobre **desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como ponente el Señor Juez Supremo Y.Z;** y los devolvieron. **S.S.**

D.L.R.B, U.F, Y.Z, M.G, A.A.

Anexo 4: Declaración de compromiso ético

Declaración de compromiso ético y no plagio

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* en mi condición de autor(a) del presente trabajo de investigación titulado: Perfil de la sentencia de la Casación N.º 7405-2018 (Lima Este) Desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social. 2021, declaro conocer las consecuencias por la infracción de las normas del Reglamento de Investigación, el Código de ética institucional y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Asimismo, cumpla con precisar que el trabajo forma parte de una línea de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (Se estudian instituciones jurídicas). También, declaro conocer lo siguiente: en el proceso judicial y las sentencias, registra información sensible, por ejemplo, datos personales, dirección, DNI etc., que permiten individualizar a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto que codificado o suprimido en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal, elaborado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, por lo cual en calidad de autor(a) se asume la responsabilidad; porque, se tiene conocimiento de las consecuencias de la infracción de las normas del RENATI (SUNEDU) y el reglamento de investigación y el Código de ética de la Universidad, dejando exenta cualquier responsabilidad a la Universidad. En citas y referencias se usó las normas APA. *En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma y se estampa la huella digital en el presente documento.*

Tumbes, 15 de octubre, 2021

Eber Gallardo Seminario

DNI N-•: 09150754

GALLARDO SEMINARIO - DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y OTROS

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

9%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo