



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA

Trabajo de Suficiencia Profesional

Informe Jurídico sobre el Expediente N° 10159-2018

Para optar el Título Profesional de
Abogado

Presentado por:

Autor: Rosado Porcel, Juan Hernán


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1560-1902>

Asesor: Mg. Sierralta Chichizola, Jorge Alejandro Nicolás Alfonso

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-4443-2026>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, **Juan Hernán Rosado Porcel** egresado de la Facultad de **Derecho y Ciencia Política** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el Trabajo de Suficiencia Profesional: Informe Jurídico sobre el Expediente N° 10159-2018, asesorado por el docente: **Jorge Alejandro Nicolás Alfonso Sierralta Chichizola**, con DNI 09340138 y ORCID **0009-0006-4443-2026**, tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código verificable **oid: 14912:429760340** en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

.....
 Firma de autor

Juan Hernán Rosado Porcel

DNI: 40380198

.....
 Firma

Jorge Alejandro Nicolás Alfonso Sierralta Chichizola

DNI: 09340138

Lima, 09 de marzo de 2025

RESUMEN

En el presente informe jurídico examinaremos un caso sobre la desnaturalización de contrato de locación de servicios en perjuicio del demandante, Fabian Fasabi Flening Wendorf, quien alegó haber trabajado como chofer de manera subordinada y permanente para Empresa Municipal Administradora de Peaje de Lima S.A. (EMAPE S.A.), entidad vinculada a la Municipalidad Metropolitana de Lima (MML) El caso gira entorno a la desnaturalización del contrato, alegando el demandante que cumplió labores bajo subordinación y permanencia, características propias de un vínculo laboral.

En primera instancia el Quinto Juzgado Especializado de Trabajo reconoció la desnaturalización del contrato y desarrollo un vínculo laboral bajo el Decreto Legislativo N° 728, quien ordenó la reposición del demandante a su puesto de trabajo y el registro en planillas, es importante aclarar que el demandante prestó servicios ininterrumpidos entre el 20 de junio de 2016 hasta el 02 de agosto de 2018 bajo supervisión, horarios establecidos y control de actividades, lo que indica claramente subordinación, el contrato de locación de servicios desvirtuaron su naturaleza al cumplir con los elementos de una relación laboral que son prestación personal, remuneración y subordinación, el empleador EMAPE S.A., negó el vínculo laboral argumentando que los contratos eran temporales y civiles.

En segunda instancia la sentencia fue revocada parcialmente.

Si bien se reconoce el vínculo laboral, se rechazara la reposición por falta de concurso público, sustituyéndose por una indemnización, se llegó a casación donde la corte suprema anuló la sentencia de segunda instancia por falta de motivación adecuada, y se ordenó emitir una nueva sentencia respetando los principios de la primacía de la realidad y el debido proceso, los hechos demuestran la existencia de una relación laboral encubierta bajo contratos civiles, la exigencia de concurso público para reconocer vínculos laborales indeterminados fue inaplicada mediante control difuso, por contravenir derechos constitucionales como el acceso al trabajo y la dignidad del trabajador, se confirmó la existencia de un vínculo laboral indeterminado con EMAPE S.A., la desnaturalización de contratos fue un fraude laboral que vulneró los derechos del demandante, el control difuso inaplicó normas contrarias a la constitución para garantizar la tutela efectiva de los derechos laborales, este análisis concluye que el caso refuerza la necesidad de proteger los derechos laborales en situaciones recurrentes de fraude contractual en el ámbito público.

INDICE

1	RELACION DE LOS PRINCIPALES HECHOS EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO	4
1.1	División por etapas:	4
1.1.1	Etapa postulatoria:.....	4
1.1.2	Etapa probatoria:	6
1.1.3	Etapa Decisoria:	8
1.1.4	Etapa Impugnatoria:.....	10
1.2	PLANTEAMIENTO ESPECIFICO	13
2	IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE	18
2.1	CATEGORIZACIÓN DE LOS PROBLEMAS.....	18
2.1.1	Problemas Procesales:.....	19
2.1.2	Problemas Sustantivos:	19
2.1.3	Problemas Probatorios:	21
2.2	PLANTEAMIENTO ESPECÍFICO	21
2.2.1	<i>¿Determinar si es procedente ordenar la reposición del señor Fabian a su misno puesto de trabajo al declarase incausado su despido?</i>	21
2.2.2	<i>¿Determinar la relación de la excepción de falta de legitimidad para obrar formulada por la codemandada es procedente?</i>	22
2.2.3	<i>¿Determinar si empresa municipal ADMINISTRADORA DE PEAJE DE LIMA S.A. - EMAPE, mantuvieron una relación laboral del 20 de junio de 2016 al 02 de agosto de 2018?.....</i>	23
3	ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS PROBLEMAS IDENTIFICADOS Y RESOLUCIÓN EMITIDA	23
3.1	MARCO JURIDICO COMPLETO	23
3.1.1	INCISO 3 DEL ARTÍCULO 139 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ	23
3.1.2	ARTÍCULO 3 DEL DECRETO DE URGENCIA N.º 016-2020 (Artículo derogado por el Artículo Único de la Ley N° 31115, publicada 23 enero 2021.).....	25
3.1.3	ARTÍCULO 2º DE LA LEY N° 28806- LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO.....	26
3.1.4	LEY GENERAL DE SOCIEDADES N° 26887.....	28
3.2	EVALUACIÓN CRÍTICA	29
3.3	CONCLUSIÓN.....	32
4	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS Y ANEXOS.....	35

1 RELACION DE LOS PRINCIPALES HECHOS EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO

1.1 División por etapas:

1.1.1 Etapa postulatoria:

Respecto a la Demanda

1.1.1. Al respecto, es preciso señalar que el demandante ampara su pretensión alegando el hecho que la prestación de servicios fue efectuada en el rango comprendido del 20 de junio de 2016 al 02 de agosto del 2018, de manera ininterrumpida en la empresa EMAPE S.A. la cual fue creado por la Municipalidad Metropolitana de Lima (MML), además de precisar que dicha prestación contemplaba un horario rotativo durante la mañana y la noche de lunes a sábado.

1.1.2. Dicho ello, corresponde precisar que en palabras de Muro Rojo¹, el contrato de locación de servicios *“se caracteriza, principalmente, por la obligación que asume el locador frente al comitente, de prestarle sus servicios insubordinados y autónomos, por cierto, tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”*.

1.1.3. En virtud de lo antes señalado, es preciso indicar que, teniendo en cuenta los medios probatorios ofrecidos por el demandante y en virtud del principio de primacía de la realidad, los contratos de locación suscritos por el demandante, plantean subordinación a poseer sujeción a un horario de trabajo establecido por la Entidad. Asimismo, respecto a la temporalidad, corresponde señalar que no fue servicio determinado y

¹ Muro rojo, 2016, Contratos Civiles y Obligaciones Temas Claves, pág. 142.

temporal, sino que fue una prestación permanente a cambio de una contraprestación.

1.1.4. Sobre el particular, corresponde señalar que el elemento determinante de una relación laboral es la subordinación, la cual, a criterio personal, puedo afirmar que se demuestra válidamente por el demandante y sobre el cual el Juez especializado se pronuncia a favor. Para mayor ilustración, en el siguiente cuadro, Toyama y Vinatea², desarrollan los elementos esenciales del Contrato de Trabajo:



Ilustración 1- Fuente <https://juris.pe/blog/detectar-existencia-relacion-laboral/>

1.2. Respecto a la Contestación de la Demanda

1.2.1. Respecto a la Contestación de la demanda, la MML señala que la contratación fue efectuada directamente por EMAPE S.A., la cual fue creada en el año 1986, y que no obran en sus registros datos del demandante, presentando tacha sobre los comprobantes de pago (medios probatorios) ofrecidos por el demandante.

1.2.2. Por su parte EMAPE S.A, en su contestación niega y contradice la demanda en todos sus extremos, precisando que no existió

² Toyama Miyagusuku y Vinatea Recoba, 2022, Guía Laboral, pág. 17.

continuidad del servicio y que al ser una Empresa Pública; razón por la cual, no le resultan aplicables las disposiciones del Decreto Legislativo N° 728.

1.2.3. Al respecto, es preciso indicar que conforme lo señalado en el numeral 3.1 del Informe Técnico N° 00765-2024-SERVIR-GGPGSC³, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, señala que “*Los trabajadores de las empresas del Estado, entre ellos los de las empresas municipales, se rigen bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, correspondiéndole todos los derechos, obligaciones y beneficios inherentes a dicho régimen*”. Dicho ello, corresponde indicar que lo argumentos expresados por la parte demandada, son contrarios a las disposiciones normativas dispuestas por el ente rector del sector (SERVIR).

1.1.2 Etapa probatoria:

1.1.2.1. Ahora bien respecto a esta etapa procesal, según lo manifiesta la resolución No 4 del 22 de mayo del 2019, el demandante alega que inició sus labores para EMAPE S.A desde el 20 de junio del 2016 como Chofer de una Camioneta, llevando y trayendo personal de áreas verdes y limpieza vial, así como recojo de residuos sólidos con los vehículos con numero de matrícula F8W-809, EGX-865 y D8Z-718 de propiedad de la MML, cumpliendo un horario rotativo de seis a once de la noche de lunes a sábado, más una hora de refrigerio, en una relación ininterrumpida, percibiendo una remuneración por parte de la Municipalidad, debiendo incluirse en el libro de planillas desde su fecha de ingreso, durante todo este tiempo ha suscritos contratos de locación de servicios con EMAPE, esta es utilizada por la Municipalidad para actuar fraudulentamente y no reconocer los derechos labores de diversos trabajadores, a pesar de que en aplicación del principio de primacía de la realidad estos contratos debieron

³ El cual se encuentra en el siguiente enlace: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6335384/5565337-it_0765-2024-servir-gpgsc.pdf?v=1715614715

presentarse a fin de poder declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicio.

- 1.1.3. Con fecha 02 de agosto del 2018 se le impidió el ingreso a su centro de trabajo alegando la terminación de su contrato, lo cual fue verificado mediante constatación policial.
- 1.1.4. Como medios probatorios: copia de recibos por honorarios electrónicos presentados como Anexo 1-B de hoja trece a veinticuatro, copia de fotos presentados como Anexo 1-C a hoja veinticinco, copia de ordenes de servicio de camión de basura presentado Anexo 1-D de hoja veintiséis a veintiocho, copia de recibos de despacio de servicios prestados por tercero para la MML presentado como Anexo 1-E obrante de hoja veintinueve a cincuenta y cuatro, copia de cuadro de asignación de llaves de EMAPE S.A presentado como Anexo 1-F de hoja cincuenta y cinco a cincuenta y siete, copia de licencia de conducir presentado como Anexo 1-G a hoja cincuenta y ocho, constatación policial de la Comisaría de Santa Felicia del 02 de agosto del 2018 presentado como Anexo 2-A a hoja siete y ocho.
- 1.1.5. Que conforme al artículo 23 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497: Carga de la prueba: "23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.
- 1.1.6. La Municipalidad Metropolitana de Lima; Contesta la demanda mediante escrito de fecha doce de noviembre del 2018, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, además de interponer las excepciones de incompetencia por razón de territorio, excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado, tacha contra medio probatorio **1-B que son los recibos por honorarios**, alegando que en el año 1986 la Municipalidad creó una empresa con personalidad jurídica autónoma EMAPE

S.A quien contrató al demandante de manera directa por lo que su contratación no habría sido fraudulenta pues la Municipalidad no tiene injerencia alguna en la contratación de EMAPE S.A, por lo que no existe archivo sobre el actor, motivo por el cual se tachan los recibos por honorarios presentados que tienen el logotipo de Municipalidad Metropolitana de Lima, pues estos no fueron firmados ni fechados, pues los rasgos de laboralidad no se presentan respecto de la Municipalidad.

1.1.7. EMAPE S.A contesta la demanda interponiendo excepción de incompetencia, además de contestar la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, pues si bien se suscribieron contratos civiles con aquella, no existió continuidad en el servicio, además de que sus servicios fueron diversos, igualmente las copias borrosas presentadas no acreditan el horario de entrada y salida que dice haber seguido; también por el hecho de ser una entidad pública no le es aplicable las disposiciones del Decreto Legislativo 728, asimismo de que el demandante no ha acreditado la subordinación como elemento esencial de un contrato de trabajo privado. Interpone tachas y oposiciones a las exhibiciones solicitadas, siendo infundadas sus demás pretensiones solicitadas.

1.1.8. La planificación y ejecución de estrategias procesales precisas, como la selección meticulosa de argumentos legales y la presentación de pruebas decisivas, son fundamentales para consolidar la práctica profesional en litigios laborales. La elaboración del recurso de casación ha perfeccionado la habilidad para estructurar estrategias robustas y argumentos contundentes. Esta experiencia ha permitido una mayor competencia en identificar errores en las sentencias y en la redacción de escritos legales que sean coherentes y persuasivos.

1.1.3 Etapa Decisoria:

1.1.3.1. Que, a modo de ilustración, en el sector estatal, se opta por el uso del documento contractual denominado Orden de Servicios (Contrato de Locación de Servicios), el cual tiene como parte integrante un documento denominado

Términos de Referencia (Cláusulas del Contrato), el mismo que detalla las condiciones respecto al servicio materia de la contratación. Dicho ello, corresponde señalar que, bajo dichos términos, con fecha 20 de junio de 2016, el demandante inició actividades como chofer de camioneta, efectuando dicha prestación teniendo horarios rotativos, hora de refrigerio, que dichas actividades no fueron temporales, por ser ininterrumpidas, para EMAPE SA, por encargo de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

- 1.1.4. Asimismo, la parte demandada (EMAPE S.A. y la MML), en virtud al principio de contradicción, deduce excepciones y contesta la demanda, señalando la inexistencia de continuidad de servicio, es decir se suscribieron contratos temporales vía locación de servicios y que dichas contrataciones fueron para diversos servicios
- 1.1.5. Al respecto, mediante Res. No 3 de fecha 10 de mayo 2010, el Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima (primera instancia), resolvió a favor del demandante, el reconocimiento de la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios como también un vínculo laboral válido bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y como pretensiones accesorias, reconocieron los derechos mínimos, los cuales se desprenden de dicho vínculo laboral válido (Registro de Planillas, determinar que el cese de la relación laboral, tiene la naturaleza jurídica de despido incausado y disponer la reposición del demandante a su puesto de trabajo).
- 1.1.6. En virtud de lo antes señalado, vía recurso de apelación interpuesto por la parte demandada (EMAPE S.A. y MML), la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Lima, la misma que falla en favor de la demandada y revoca la sentencia del Juzgado de origen, reformándola, la declararon infundada, sin embargo, es preciso indicar que declararon fundado el reconocimiento de Vínculo laboral del Demandante con el demandado, inaplicaron el Decreto de Urgencia N° 016-2020, en el extremo de la exigencia de concurso público para el reconocimiento del vínculo laboral indeterminado. Asimismo, declararon improcedente la reposición por despido

incausado y ordenaron pago de indemnización más intereses legales, costas y costos del proceso.

1.1.7. En ese sentido, la parte demandante ingresó el recurso de casación contra la sentencia de vista (segunda instancia), la cual fue declarada procedente por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, bajo la causal de Infracción normativa del inc. 3 del art. 139 de la Constitución Política del Perú.

1.1.8. Que, el colegiado antes indicado, declaró Fundado el Recurso de Casación interpuesto por el Demandante, declarando Nula la sentencia de vista y ordenaron a la Sala superior que emita nueva sentencia, observando la parte considerativa del fallo de la Sala Suprema.

1.1.9. Sin perjuicio de lo antes señalado, corresponde señalar que la relación del presente caso, con la sumilla de la Asignatura cursada, versa respecto de analizar el desarrollo del Proceso Laboral conforme los alcances de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el mismo que a criterio personal, es de trascendencia por ser una situación recurrente en las entidades públicas, en sus tres niveles de Gobierno.

1.1.10. Finalmente, es preciso indicar que las Entidades Públicas han desnaturalizado el uso de la locación de Servicios, en lo que respecta a la subordinación y a la naturaleza temporal de dicha prestación, a efectos de proveerse de servicios, que en la realidad son propios de un vínculo laboral válido. Dicha situación, deja desprovisto al prestador de servicios (Trabajador en la realidad), al acceso a los derechos mínimos de un Contrato de Trabajo; razón por la cual, en aplicación de su acceso a la tutela jurisdiccional efectiva, pretende ante la judicatura el reconocimiento de una relación válida y de los derechos mínimos que le asisten.

1.1.4 Etapa Impugnatoria:

1.1.4.1. El colegiado superior evaluó los agravios presentados por la demandada Municipalidad Metropolitana de Lima, que incluían la excepción de falta de legitimidad para obrar, la inexistencia de una relación laboral con el demandante y la capacidad legal de EMAPE S.A.

1.1.4.2. Respecto al primer agravio formulado por la demandada Municipalidad Metropolitana de Lima, con relación a la excepción de falta de legitimidad para obrar, es necesario mencionar que la legitimación procesal es la aptitud que tiene una persona para participar directamente en un proceso, ya sea como demandante o demandado. Esta legitimación implica la correlación entre las personas que integran la relación jurídica sustantiva y las partes que conforman la relación jurídica procesal. Es importante destacar que la legitimación procesal no es equivalente a la titularidad efectiva del derecho, ya que esta última se determinará con un pronunciamiento de fondo en la sentencia. En el presente caso, lo alegado por la apelante en este extremo debe resolverse en un pronunciamiento de fondo y no mediante una excepción. Esto es aún más relevante considerando que, en este caso, el actor solicita el reconocimiento de una relación laboral, cuestión que debe ser dilucidada en el proceso correspondiente.

1.1.4.3. Se comprobó que el actor fue contratado por EMAPE S.A., no por la Municipalidad Metropolitana de Lima. Durante la audiencia, el actor reconoció que sus funciones eran supervisadas por un empleado de EMAPE S.A. y que laboraba en un local de esta entidad. Los recibos de honorarios y memorándums demostraron que el actor recibía pagos regulares de EMAPE S.A., desvirtuando así la alegada interrupción por parte de EMAPE S.A. Se evidenció que el actor realizaba tareas típicas de una relación laboral, como conducir vehículos para limpieza vial y participar en operativos, siempre bajo supervisión y directrices de EMAPE S.A. Los documentos presentados, como órdenes de servicios, recibos y declaraciones confirmaron la subordinación y la remuneración periódica, elementos esenciales de una relación laboral. Por lo tanto, se

estableció que entre el actor y EMAPE S.A., existía una relación laboral a plazo indeterminado desde el 20 de junio de 2016 hasta el 2 de agosto de 2018, conforme al Decreto Legislativo N° 728.

1.1.4.4. Que, con respecto al reconocimiento de un contrato de trabajo de duración indeterminado, El artículo 3, inciso 3.1 del Decreto de Urgencia N° 016-2020, exige un concurso público para el reconocimiento de un vínculo laboral indeterminado, la cual, vulnera derechos fundamentales y principios constitucionales. La exigencia de un concurso público para reconocer una relación laboral indeterminada no es compatible con los derechos fundamentales protegidos por la Constitución, y por lo tanto, debe inaplicarse en este caso específico para proteger dichos derechos. Esta incompatibilidad con la Constitución requiere preferir la norma constitucional según el artículo 138° de la Constitución Política del Estado. Por tanto, el numeral 3.1 del artículo 3° del Decreto se inaplica al caso concreto, respecto de la exigencia de concurso público para el reconocimiento de vínculo laboral indeterminado.

1.1.4.5. Que, EMAPE S.A., tiene la capacidad para celebrar toda clase de contratos de administración y disposición, así como para realizar cualquier acto jurídico necesario para cumplir con su objeto social. EMAPE S.A., fue creada como una persona jurídica de derecho privado, operando con autonomía financiera, administrativa y empresarial.

1.1.4.6. Por lo expuesto, la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Lima revocó la Sentencia de primera instancia, que declaraba fundada la demanda de reconocimiento de vínculo laboral y reposición por despido incausado por parte de la Municipalidad Metropolitana de Lima, reformándola y declarándola infundada. Sin embargo, declararon fundada la demanda de reconocimiento de vínculo laboral con la Empresa Municipal Administradora de Peaje de Lima S.A. (EMAPE S.A.) y se le ordenó reconocer una relación laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728. Inaplicaron el Decreto de Urgencia N°

016-2020 en cuanto a la exigencia de concurso público para el reconocimiento del vínculo laboral indeterminado. Declararon improcedente la reposición por despido incausado y ordenaron el pago una indemnización, más intereses legales y costos a liquidarse en ejecución de sentencia. También absolvieron de la instancia a la Municipalidad Metropolitana de Lima.

1.2 PLANTEAMIENTO ESPECIFICO

1.2.4. En el caso en particular el demandante realizó labores permanentes en un periodo establecido teniendo una relación laboral con la Empresa Municipal Administradora de Peaje de Lima S.A.; para ello la judicatura tuvo que evaluar los elementos esenciales para un contrato de trabajo conforme al artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, específicamente en el primer párrafo, donde se deduce la existencia de tres elementos que deberán encontrarse presentes en todo contrato de trabajo para que sea considerado como tal, dichos elementos son: la prestación personal de servicios, la remuneración; y, la subordinación. Asimismo, la relación permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual este se obliga a prestar servicios en beneficio de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo.

1.2.5. De la verificación de la sentencia de vista, el Colegiado Superior reconoció el vínculo laboral entre el demandante con la Empresa Municipal Administradora de Peaje de Lima S.A. - EMAPE S.A.; bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, en el periodo del 20 de junio de 2016 al 02 de agosto de 2018; asimismo declaró improcedente la reposición por despido incausado de conformidad con el Decreto de Urgencia N° 016-2020. Por qué no había ingresado a la entidad por un concurso público, procedimiento necesario para el reconocimiento del vínculo laboral indeterminado. En atención a ello, al no proceder con la reposición laboral se otorgó al trabajador una indemnización tal como lo establece la norma mencionada. Cabe

resaltar que el Colegiado Superior no considero que el actor ejerció el cargo de chofer para limpieza vial, una actividad preponderadamente manual contenido en el precedente vinculante del expediente N° 05057-2013-PA/TC como el expediente N° 06681-2013-PA/TC, del Tribunal Constitucional, que determino que los obreros municipales sujetos a la actividad privada no forman parte de la carrera pública. Por lo expuesto, el Colegiado superior no examino los elementos que resultan relevantes para resolver el caso en mención,

1.2.6. En relación al Art. 1764 del código civil peruano, se entiende por locación de servicios que el locador se obliga sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. El señor FABIAN FASABI FLENING WUENDORF, prestó servicios como chofer para limpieza vial, ejecución de operativos, servicios de conducción, apoyo y traslado de personal, se acreditan ordenes de servicios, recibo de pago por honorarios, supeditado a un supervisor además de bajo carta de compromiso estar obligado a revisar su vehículo antes de la comisión, ejerciendo así una vigilancia respecto al vehículo asignado, condicionado que en caso de accidente el costo sería deducible al actor. En aplicación al principio de primacía de la realidad, los hechos superaron la realidad; la misma que hacen notar que se desnaturalizó el contrato de locación, en buena cuenta se trata de un contrato de trabajo ya que claramente se aprecia los elementos de condicionamiento y subordinación.

1.2.7. En el caso del Art. 3, Inciso 3.1 del Decreto de Urgencia No. 016-2020, que establece que el trabajador sólo procede a una plaza a tiempo indeterminado cuando la persona haya ingresado por concurso público. En los hechos el señor FABIAN FASABI FLENING WUENDORF trabajaba como obrero municipal y teniendo en cuenta el expediente 06 681-2013-PA/TC que en su fundamento 11 determinó que los obreros municipales no forman parte de la carrera pública, además de ello contraviene los derechos fundamentales establecidos en la Constitución en el Art. 23. que establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos Constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, así como en el

Art.26 de nuestra Constitución sobre los principios de la relación laboral; que establece la igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley y la Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. Por esta razón, se realiza el control difuso establecido en el Art. 138 de nuestra Carta magna que establece que en todo proceso de existir incompatibilidad de una norma Constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Es en este sentido que se inaplica al caso concreto.

- 1.2.8. En el marco del debate jurídico sobre la naturaleza de las relaciones laborales, el caso de EMAPE S.A. constituye un ejemplo paradigmático que pone en tensión principios fundamentales del derecho laboral frente a las disposiciones del derecho administrativo. La controversia radica en determinar si las relaciones establecidas bajo contratos civiles encubren, en realidad, vínculos laborales que deben ser reconocidos con todas sus consecuencias jurídicas. La Argumentación de EMAPE S.A., en su defensa, fundamenta su posición en dos pilares principales:
- 1.2.9. La inaplicabilidad del régimen laboral privado: Al ser una entidad pública, EMAPE S.A. sostiene que los contratos suscritos con sus trabajadores no se encuentran regulados por el Decreto Legislativo N.º 728, el cual regula el régimen laboral privado. Se ampara, además, en el Decreto de Urgencia N.º 016-2020, que exige la realización de concursos públicos para formalizar vínculos laborales en entidades públicas.
- 1.2.10. La naturaleza civil de los contratos: EMAPE S.A. subraya que los contratos firmados son de locación de servicios, los cuales, por definición, no implican subordinación ni continuidad, características esenciales de una relación laboral.
- 1.2.11. La posición del demandante: entre la formalidad y la realidad: El demandante argumenta que, pese a la existencia formal de contratos civiles, la relación entre ambas partes cumplía con los elementos esenciales de un contrato de trabajo:

- Subordinación: Existió una dirección y control sobre las actividades realizadas por el trabajador.
- Continuidad: La prestación del servicio fue ininterrumpida durante un período prolongado.
- Remuneración: El demandante percibía un ingreso fijo de manera periódica, típico de una relación laboral.

1.2.12. Estas características, según el demandante, desvirtúan la naturaleza civil del vínculo y evidencian un contrato laboral encubierto. El caso plantea una cuestión medular en el derecho laboral, la prevalencia de la realidad sobre las formas. En diversas jurisdicciones, incluido el ordenamiento Peruano, se reconoce que los elementos esenciales de una relación laboral no pueden ser desvirtuados por la denominación formal del contrato. En este sentido, los principios de continuidad y subordinación, si son probados, bastarían para establecer la existencia de un vínculo laboral.

1.2.13. El hecho de que EMAPE S.A. niegue la continuidad y permanencia de los servicios, mientras el demandante demuestra una relación ininterrumpida con remuneración constante, pone en duda la argumentación de la entidad. Además, el argumento basado en la necesidad de concursos públicos para formalizar vínculos laborales en el sector público no debería ser utilizado como excusa para evitar reconocer relaciones laborales preexistentes.

1.2.14. Negar el vínculo laboral en casos como este, no solo afecta los derechos individuales del trabajador, sino que también perpetúa prácticas que pueden ser consideradas abusivas. La desnaturalización de los contratos civiles para evadir responsabilidades laborales constituye una vulneración a los principios de justicia y equidad. Por ello, es fundamental que las autoridades judiciales analicen los casos desde una perspectiva integradora, considerando la realidad material por encima de las formas legales, el caso de EMAPE S.A. pone de relieve la importancia de garantizar el respeto por los derechos laborales en todos los sectores, incluido el público. Aunque la defensa de la empresa se basa en disposiciones legales que regulan

su funcionamiento, estas no deben ser utilizadas para justificar la precarización laboral. El análisis de este caso debería priorizar los principios fundamentales del derecho laboral, en especial el principio de primacía de la realidad, asegurando así que los trabajadores reciban el trato justo y las garantías que les corresponden por ley.

1.2.15. La relación entre la Municipalidad Metropolitana de Lima (MML) y la Empresa Municipal Administradora de Peaje S.A. (EMAPE S.A.) ha sido objeto de debate en el contexto de demandas laborales que involucran a esta última. La MML sostiene que, al tratarse de una entidad con personalidad jurídica independiente, carece de legitimidad para responder por las acciones de contratación llevadas a cabo por EMAPE. Este argumento plantea interrogantes sobre la responsabilidad de las entidades públicas matrices frente a las acciones de sus empresas vinculadas y la posible existencia de estrategias para desvincularse de obligaciones laborales.

1.2.16. La MML fundamenta su defensa en dos puntos principales: Argumenta que EMAPE S.A., como entidad jurídica autónoma, fue la única responsable de la contratación y supervisión del demandante. Esta independencia administrativa y financiera sería suficiente para eximir a la MML de cualquier responsabilidad.

1.2.17. En el ámbito del derecho laboral, el principio de primacía de la realidad establece que las formas jurídicas no pueden prevalecer sobre la verdadera naturaleza de los hechos. Si se demuestra que la MML tuvo injerencia en la gestión o decisiones de EMAPE S.A., o si existió una integración operativa entre ambas entidades, la autonomía alegada podría no ser suficiente para desvincular a la MML de las responsabilidades derivadas del vínculo laboral. Asimismo, la tacha de los medios probatorios presentada por la MML, al cuestionar los recibos por honorarios, no invalida necesariamente la relación laboral. En la práctica, el uso de contratos civiles o recibos por honorarios puede ser utilizado para encubrir relaciones laborales, situación que debe ser evaluada cuidadosamente por el tribunal.

1.2.18. El caso de la MML y EMAPE S.A. tiene repercusiones que trascienden el ámbito laboral. Permitir que las entidades públicas utilicen estructuras corporativas autónomas para evadir responsabilidades podría sentar un precedente negativo, afectando no solo los derechos de los trabajadores, sino también la percepción pública sobre la transparencia y equidad en la gestión de recursos públicos.

1.2.19. Por otro lado, este caso resalta la importancia de revisar y fortalecer los marcos normativos que regulan la relación entre las entidades públicas y sus empresas vinculadas. Un enfoque más riguroso podría evitar situaciones en las que la autonomía jurídica sea utilizada como escudo frente a obligaciones laborales o administrativas, el intento de la MML de desvincularse de las responsabilidades en el caso EMAPE S.A. evidencia un conflicto entre la formalidad jurídica y la realidad operativa. Aunque la autonomía de EMAPE S.A. está legalmente establecida, el análisis debe ir más allá de las formas, considerando la relación funcional entre ambas entidades. Reconocer esta interconexión es crucial para garantizar que los derechos laborales no sean vulnerados y para reforzar la responsabilidad social y ética en la gestión pública. Este caso, por tanto, representa una oportunidad para reafirmar los principios de justicia y equidad que deben regir las relaciones laborales en el sector público.

2 IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

2.1 CATEGORIZACIÓN DE LOS PROBLEMAS

Según el análisis de la casación laboral N° 1844-2022 LIMA, se puede observar una realidad recurrente en el ámbito laboral Peruano, donde la desnaturalización de los contratos de locación de servicios en entidades públicas en este caso específico aborda la relación laboral entre Fabian Fasabi Flening Wuendorf, y la Empresa Municipal Administradora de Peaje de Lima EMAPE S.A. e ilustra como practicas contractuales fraudulentas las que pueden vulnerar derechos fundamentales, evidenciando fallas en el sistema jurídico y administrativo, la desnaturalización de un contrato laboral se va a

producir cuando un trabajador es contratado creyendo estar formalmente bajo una modalidad realizando funciones específicas como un trabajador a plazo indeterminado, al demandante tácitamente fue contratado como locador de servicio y este se desnaturaliza cuando realiza labores subordinadas, cuando tiene que cumplir un horario específico o cuando cumple políticas internas de la empresa contratante, en nuestro país las consecuencias de una desnaturalización de un contrato laboral es la estabilidad laboral y el acceso a todos los derechos, beneficios sociales y laborales y reconocimiento del tiempo ejercido.

2.1.1 Problemas Procesales:

Es necesario precisar que en este caso en específico no se presentaron problemas de índole procesal.

2.1.2 Problemas Sustantivos:

- ***La desnaturalización de contratos civiles***

La práctica de emplear contratos de locación de servicios, que en teoría suponen una relación insubordinada y autónoma, como sustitutos de vínculos laborales subordinados, es un mecanismo que vulnera el principio de primacía de la realidad, la cual establece que, en caso de conflicto entre la apariencia formal de un contrato y la realidad de los hechos, esta última debe prevalecer. Es un baluarte que busca garantizar que los trabajadores no sean privados de sus derechos por tecnicismos contractuales. Sin embargo, la práctica de emplear contratos de ubicación de servicios para enmascarar relaciones laborales subordinadas socava este principio. Un caso paradigmático que ilustra esta problemática es el de un trabajador que, contratado formalmente bajo un contrato civil, cumplía un horario establecido, estaba sujeto a supervisión constante y realizaba labores continuas. Estos elementos, la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración, son esenciales para identificar una relación laboral. Pese a ello, la entidad empleadora utilizó un contrato de locación para evitar sus obligaciones como empleador, privando al trabajador de derechos básicos como el acceso a beneficios sociales y la protección frente al despido arbitrario.

En este caso, se demostró que el demandante estaba sujeto a un horario, supervisión y continuidad laboral, elementos esenciales de una relación de trabajo. Sin embargo, estas características fueron enmascaradas bajo un contrato civil, privándolo de derechos fundamentales como estabilidad laboral y beneficios sociales, tuvo profundas consecuencias no solo para el trabajador afectado, sino también para el sistema laboral en su conjunto.

- ***Vulneración de derechos fundamentales***

El eje fundamental del sistema laboral como un principio esencial es proteger la dignidad del trabajador, lamentablemente esta premisa es desafiada constantemente por prácticas que buscan desnaturalizar las relaciones laborales, negando su existencia para evadir responsabilidades legales. La exclusión del trabajador de los registros formales, bajo la simulación de contratos civiles o la informalidad, constituye una violación grave de derechos fundamentales. Esta situación no solo afecta la estabilidad y calidad de vida del trabajador, sino que debilita el tejido social y económico al perpetuar condiciones de desigualdad e inseguridad, al negar la existencia de una relación laboral, los obstáculos eluden responsabilidades como la inscripción del trabajador en planillas, el pago de beneficios sociales y la garantía de estabilidad laboral. Esto condena al trabajador a la informalidad, limitando su acceso a derechos como la seguridad social y una pensión digna.

El Artículo 27 de la Constitución Política del Perú establece que la ley debe proteger a los trabajadores contra el despido arbitrario

- ***El impacto de la negación de la relación laboral***

Cuando un empleador niega la existencia de un vínculo laboral, priva al trabajador de derechos fundamentales garantizados por el ordenamiento jurídico, los efectos de esta práctica son devastadores y multidimensionales ya que la falta de inscripción en planillas y exclusión del sistema formal dejan al trabajador desprotegido frente a situaciones de enfermedad, accidentes o vejes. Al no estar en planillas, no puede acceder a los beneficios de seguridad social, quedando relegado a enfrentar adversidades económicas sin respaldo de la empresa contratante.

2.1.3 Problemas Probatorios:

Ahora bien como ya se mencionó en párrafos precedentes, respecto a los problemas probatorios básicamente se basaron que La Municipalidad Metropolitana de Lima; Contesta la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, interponiendo tacha contra medio probatorio **1-B que son los recibos por honorarios**, alegando que en el año 1986 la Municipalidad creó una empresa con personalidad jurídica autónoma EMAPE quien contrató al demandante de manera directa por lo que su contratación no habría sido fraudulenta pues la municipalidad no tiene injerencia alguna en la contratación de EMAPE, por lo que no existe archivo sobre el actor, motivo por el cual se tachan los recibos por honorarios presentados que tienen el logotipo de municipalidad pues estos no fueron firmados ni fechados, pues los rasgos de laboralidad no se presentan respecto de la municipalidad.

Respecto a EMAPE S.A. contesta la demanda alegando que, si bien se suscribieron contratos civiles con aquella, no existió continuidad en el servicio, además de que sus servicios fueron diversos, además las **copias borrosas** presentadas no acreditan el horario de entrada y salida que dice haber seguido; además por el hecho de ser una entidad pública no le es aplicable las disposiciones del Decreto Legislativo 728.

2.2 PLANTEAMIENTO ESPECÍFICO

2.2.1 *¿Determinar si es procedente ordenar la reposición del señor Fabian a su mismo puesto de trabajo al declararse incausado su despido?*

El demandante sostiene que, a pesar de haber sido contratado bajo un contrato de locación de servicios, la naturaleza de su trabajo era equivalente a la de un trabajador dependiente. Esto se basa en criterios como la subordinación, la continuidad del servicio y el cumplimiento de horarios determinados. Por tanto, si se determina que efectivamente existe un vínculo laboral, el despido se consideraría incausado, ya que no hay razones válidas que lo justifiquen.

La jurisprudencia y la legislación peruana señalan que la desnaturalización de un contrato de locación está prohibida si el trabajador realiza actividades que se alinean con las características de un contrato laboral. Si el tribunal concluye que el contrato se desnaturalizó, debería reconocer el vínculo laboral y proceder a la reposición.

Según el Decreto Legislativo N° 728, el trabajador tiene derechos a la estabilidad laboral y la restitución en su puesto ante un despido incausado. Si se determina que el despido del señor Fabian fue incausado, es procedente ordenar su reposición.

EMAPE S.A. alega que en virtud de la normativa, como no se realizó un concurso público, no se puede ordenar una reposición. Sin embargo, este argumento no se sostiene si se verifica que existía una relación laboral de facto, ya que los derechos del trabajador no deben ser limitados por la falta de formalización de su contrato si se demuestra que efectivamente trabajó bajo condiciones laborales.

En base a lo anteriormente expuesto, si se confirma la ruptura del contrato bajo circunstancias idóneas (desnaturalización, subordinación, etc.), es procedente ordenar la reposición del señor Fabian a su puesto de trabajo al haberse determinado que su despido fue incausado. Se le debería garantizar todos sus derechos laborales, incluyendo la reparación de cualquier perjuicio causado por el despido, y asegurar que se respeten las normativas relacionadas con la estabilidad y los beneficios laborales. Por lo tanto, la repatriación al puesto de trabajo se sostiene en la protección de los derechos fundamentales del trabajador y en el interés de promover relaciones laborales justas y equitativas.

2.2.2 *¿Determinar la relación de la excepción de falta de legitimidad para obrar formulada por la codemandada es procedente?*

Cabe señalar que el artículo 446° inciso 6) del Código Procesal Civil se invoca para cuestionar el estatus procesal de quienes aparecen en litigio respecto a la relación jurídico sustantiva rebatiendo el hecho que sean exactamente los mismos que forman parte de la relación jurídica procesal. Cuando el Juez examina si el demandado tiene o no legitimidad para obrar, debe verificar si existe esa relación formal de correspondencia, o, en otra acepción, si es la persona habilitada para contradecir la

pretensión. Así, doctrinariamente se establece la existencia de dos tipos de legitimación: **la legitimatio ad proessum y la legitimatio ad causam.**

La Legitimación procesal viene a ser la aptitud que tiene la persona para obrar directamente en un proceso, ya sea como demandante o como demandado. **La legitimatio ad causam** viene a ser la titularidad que tiene la persona respecto del derecho que se invoca en la demanda. Esto es que se puede tener la legitimación procesal pero no el derecho sustancial pretendido.

2.2.3 *¿Determinar si empresa municipal ADMINISTRADORA DE PEAJE DE LIMA S.A. - EMAPE, mantuvieron una relación laboral del 20 de junio de 2016 al 02 de agosto de 2018?*

Al respecto previamente cabe señalar que si bien la Co demandada EMAPE, manifiesta en la contestación de la demanda que el actor suscribió contratos de Locación de forma ininterrumpida; y que ello se desprende del Memorandum N° 891-2018 EMAPE/GCAF-GR, de fecha 22 de octubre de 2018, ello se desvirtúa con los recibos por honorarios del actor en donde se señala que el demandante percibía como remuneración la suma de S/.1,800.00 Soles los mismos que contrastando con el Memorandum N° 185-2016-EMAPE -GGAM/GALV de fecha 25 de mayo de 2016; si bien en dicho documento figuran montos superiores; corresponde a las órdenes de servicios generados en alguno casos por dos meses, tres meses, cinco meses y siete meses de servicio respecto al pago del demandante; fundamento por el cual lo expuesto en la contestación de la demanda con relación a la interrupción del actor corresponde ser desestimado.

3 ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS PROBLEMAS IDENTIFICADOS Y RESOLUCIÓN EMITIDA

3.1 MARCO JURIDICO COMPLETO

3.1.1 INCISO 3 DEL ARTÍCULO 139 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

Parte demandante:

La parte demandante argumenta que la sentencia de vista no cumplió con el requisito de motivación adecuada, tal como lo establece en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución. Este incumplimiento afecta el derecho al debido proceso, ya que las razones expuestas no fueron suficientes para fundamentar la decisión de reconocer solo parcialmente el vínculo laboral. La motivación adecuada es esencial para garantizar que las decisiones judiciales estén debidamente justificadas y basadas en el marco legal aplicable.

Parte demandada:

Al respecto en la sentencia de vista el Colegiado Superior debió verificar i) si la demandada Empresa Municipal Administradora de Peaje de Lima S.A. - EMAPE S.A. tiene personería jurídica de derecho privado y se rige por su estatuto y la Ley General de Sociedades número 26887 y ii) si el actor al desempeñarse como chofer para limpieza vial se encuentra dentro de los alcances del precedente vinculante contenido en el expediente número 05057-2013PA/TC⁴.

Doctrina:

Según Carpena y Lucas (2017)⁵ respecto a **la debida motivación de las resoluciones judiciales** establece que las decisiones judiciales deben estar basadas en razones claras, objetivas y fundamentadas en el derecho aplicable y los hechos probados. Esta doctrina es fundamental para la legitimidad del sistema judicial, asegurando transparencia y permitiendo la correcta aplicación de la ley.

Crítica:

Aunque la sentencia de vista fue revocada por falta de motivación según se indica en los párrafos precedentes, la crítica radica en que el tribunal de primera instancia no profundizó

⁴ EXP. JUNÍN ROSALÍA 05057-2013-13A/TC BEATRIZ HUATUCO HUATUCO.

⁵ EI UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS- El Derecho Al Debido Proceso Y Su Aplicación En Los Procesos Penales En El Distrito Judicial De Junín - 2016

en la evaluación de todas las pruebas presentadas, lo que habría permitido una decisión más completa y justa desde el principio.

3.1.2 ARTÍCULO 3 DEL DECRETO DE URGENCIA N.º 016-2020 (Artículo derogado por el Artículo Único de la Ley N° 31115, publicada 23 enero 2021.)

Parte demandante:

Según la parte demandada, la sentencia de vista actuó conforme a derecho al aplicar el Decreto de Urgencia número 016-2020, que establece criterios objetivos para el ingreso y la gestión en la administración pública. En este caso, la decisión de declarar improcedente la reposición y ordenar una indemnización se basó en el principio de meritocracia, garantizando que los empleados públicos sean seleccionados según criterios de mérito y capacidad.

Parte demandada:

La parte demandada sostiene que el reconocimiento de un vínculo laboral indeterminado debe estar sujeto a un concurso público, conforme a este artículo, argumentando que la omisión de este procedimiento afecta la legalidad del vínculo laboral reclamado.

Doctrina:

Según Canorio y Unchupaico (2020)⁶ concluyó que el DU N° 016-2020 vulnera derechos constitucionales de los obreros municipales, al disponer que aquellos que soliciten ser repuestos a su puesto laboral, prueben que han ingresado por concurso público, a un puesto presupuestado en el régimen que exigen. Así mismo, al variar la pretensión de reposición a indemnización; y al señalar la aplicación a todos los procedimientos y procesos en trámite, lo que es la aplicación retroactiva, en este caso, la norma no es favorable al titular del derecho, por tanto, no debió ser aplicada.

Crítica:

⁶ Tesis Universidad Cesar Vallejo- Canorio y Unchupaico 2020 – “Decreto de urgencia N° 016-2020 y vulneración de los derechos constitucionales de los obreros municipales, enero-noviembre 2020”

La inaplicación del Decreto de Urgencia en este caso podría interpretarse como una violación del principio meritocrático, debilitando la confianza en los procesos de selección del personal en la administración pública, ignorando situaciones donde la relación laboral es evidente y solo formalidades impiden su reconocimiento.

3.1.3 ARTÍCULO 2° DE LA LEY N° 28806- LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Parte demandante:

Al Respecto, es preciso indicar que conforme hemos indicado en el punto 2.1.3. del presente informe, *“teniendo en cuenta los medios probatorios ofrecidos por el demandante y en virtud del **principio de primacía de la realidad**, los contratos de locación suscritos por el demandante, plantean subordinación a poseer sujeción a un horario de trabajo establecido por la Entidad. Asimismo, respecto a la temporalidad, corresponde señalar que no fue servicio determinado y temporal, sino que fue una prestación permanente a cambio de una contraprestación”*. (Énfasis es nuestro)

En virtud de lo antes señalado, y a modo de comentario, **secundamos la posición de la parte demandante**, puesto que la mayoría de entidades públicas simulan relaciones contractuales de naturaleza civil, a través de la locación de servicios (Orden de servicios), a efectos de provisionarse de servicios, sin embargo, **dicho abastecimiento que debería ser insubordinado y temporal se encuentra desnaturalizado en la realidad, al evidenciarse la subordinación y el carácter de permanente de las actividades desarrolladas.**

Parte Co demandada:

La Co demandada Municipalidad Metropolitana de Lima mediante el recurso de apelación de fecha 29 de mayo de 2019, señala como agravios que, se incurre en error al declarar Infundada la **Excepción de Falta de Legitimidad para obrar del demandado**, ya que la corporación **no mantuvo, ni mantiene vínculo laboral con el demandante**, conforme se

desprende de los medios probatorios de la contestación de la demanda, siendo EMAPE S.A. el empleador del actor.

Sobre el particular, es preciso señalar que el demandante ha ofrecido medios probatorios que demuestran que las actividades desarrolladas en EMAPE S.A. distan de lo precisado en los términos de referencia (parte integrante de la contratación civil perfeccionada con la recepción de la orden de servicios); razón por la cual, en aplicación del principio el legislador de primera instancia, sentenció a favor del demandante y reconociendo el vínculo laboral dentro del marco normativo del DL. 728.

Doctrina:

Según Pardo y Gonzales (2023)⁷ realizan un análisis a la Casación laboral N° 19687-2015 LIMA⁸, en el segundo considerando se que “(...) **el principio de primacía de la realidad constituye un elemento implícito dentro de nuestro ordenamiento jurídico**, que tiene su origen en la **naturaleza tuitiva de las relaciones laborales** el cual persigue **cautelar los derechos de los trabajadores**, con la finalidad de que no se vean afectados por los actos de algunos empleadores que buscan evadir sus obligaciones **aparentando la existencia de contratos de naturaleza civil, cuando en los hechos se desarrolla una relación de carácter laboral**. (Énfasis es nuestro)

Crítica:

En ese orden de ideas, corresponde concordar lo antes expuesto con lo resuelto por el Juez de primera instancia, con lo establecido en el artículo 4 del DS N° 003-97-TR, Texto Único Ordenando de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que “(...) *En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado*”; razón por la cual, corresponde precisar que el demandante, a través del principio de primacía de la realidad logró probar en primera instancia la existencia de los elementos de una relación de trabajo.

⁷https://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://upc.aws.openrepository.com/bitstream/handle/10757/67074_0/Prado_TA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

⁸ La cual se encuentra en el siguiente enlace: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Cas.-Lab.-19687-2015-Lima-principio-primac%C3%ADa-de-la-realidad-LP.pdf>

3.1.4 LEY GENERAL DE SOCIEDADES N° 26887

Parte demandante:

La demandada argumenta que EMAPE S.A., como entidad de derecho privado, se rige por esta ley, lo cual excluye a sus trabajadores de la normativa del servicio civil y los coloca bajo el régimen laboral privado.

Parte Co Demandada:

La Municipalidad Metropolitana de Lima señala que, conforme al estatuto EMAPE tiene capacidad para celebrar toda clase de contratos de administración y disposición de realizar cualquier acto jurídico para cumplir con su objeto social; Emape fue creado como persona jurídica de derecho privado bajo forma de derecho privado que actúa con autonomía financiera, administrativa y empresarial

Doctrina:

Según Echaiz Moreno (2009)⁹ **la autonomía de las entidades de derecho privado del Estado** sostiene que estas entidades, aunque estatales, operan bajo un marco normativo distinto al del servicio civil, aplicándose la legislación laboral común. Esta autonomía es clave para la eficiencia y competitividad de estas entidades.

Crítica:

No obstante, esta autonomía debe ser balanceada con el respeto a los derechos laborales, asegurando que los trabajadores no sean desfavorecidos por la estructura jurídica de su empleador.

⁹ Tesina para optar el Título de Magíster en Derecho de la Empresa- ANÁLISIS CRÍTICO DE LA LEY GENERAL DE SOCIEDADES A ONCE AÑOS DE SU VIGENCIA-2009 - Pontificia Universidad Católica del Perújm

3.2 EVALUACIÓN CRÍTICA

Los siguientes aportes y experiencias no solo enriquecen el conocimiento teórico y práctico en el ámbito laboral, sino que también fomentan una actitud crítica en el ejercicio de la profesión:

3.1.1. Comprensión del Marco Normativo Laboral y Constitucional: En el desarrollo del expediente, se adquirió un entendimiento profundo y exhaustivo de las leyes laborales, enfocándose especialmente en la interpretación y aplicación del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, que garantiza el debido proceso y una resolución fundada en derecho. Además, se profundizó en temas clave como la desnaturalización de contratos y el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728. Aprender a identificar y argumentar infracciones normativas fue esencial para la defensa de derechos laborales en casos de desnaturalización de contratos. Este conocimiento no solo es crucial para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores, sino también para garantizar que se cumplan estrictamente las normativas legales vigentes.

Base Legal: Artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

Actitud Crítica y Creativa: La comprensión del marco normativo habilita un cuestionamiento crítico y riguroso de las decisiones judiciales, con el objetivo constante de mejorar la interpretación y aplicación de las leyes para proteger los derechos laborales de manera más efectiva. Evaluar críticamente las sentencias emitidas permite proponer interpretaciones que fortalezcan la protección del debido proceso. Innovar en la formulación de argumentos basados en precedentes jurisprudenciales y doctrinas proporciona una defensa robusta y dinámica de los derechos laborales, asegurando que cada caso sea abordado con la máxima diligencia y creatividad jurídica.

3.1.2. Análisis de Jurisprudencia y Doctrina: El estudio exhaustivo y análisis minucioso de la jurisprudencia, incluidas las sentencias del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema, permitió adquirir una comprensión profunda de la aplicación de los

principios jurídicos en casos similares. Este análisis es fundamental para anticipar fallos judiciales y desarrollar estrategias de defensa efectivas. La revisión de sentencias y precedentes proporcionó una visión clara de cómo se aplican los principios de derecho laboral y procesal, lo que es esencial para prever posibles resultados y preparar defensas sólidas y bien fundamentadas.

Base Legal: Sentencias del Tribunal Constitucional y Corte Suprema.

Actitud Crítica y Creativa: Mantener una actitud crítica al estudiar la jurisprudencia es crucial para identificar patrones y detectar inconsistencias en las decisiones judiciales. Esto fomenta la innovación en la formulación de nuevas interpretaciones que beneficien a los clientes. Adoptar un enfoque crítico al comparar las decisiones judiciales con la doctrina y la normativa vigente permite proponer interpretaciones novedosas basadas en un análisis detallado de los precedentes y su aplicabilidad a casos específicos, fortaleciendo así la defensa de los derechos laborales de manera más efectiva. Por último, comparar la jurisprudencia nacional con la internacional para identificar posibles mejoras en la interpretación y aplicación de las leyes laborales, sugiriendo cambios basados en mejores prácticas internacionales.

3.1.3. **Desarrollo de Estrategias Procesales:** La planificación y ejecución de estrategias procesales precisas, como la selección meticulosa de argumentos legales y la presentación de pruebas decisivas, son fundamentales para consolidar la práctica profesional en litigios laborales. La elaboración del recurso de casación ha perfeccionado la habilidad para estructurar estrategias robustas y argumentos contundentes. Esta experiencia ha permitido una mayor competencia en identificar errores en las sentencias y en la redacción de escritos legales que sean coherentes y persuasivos.

Base Legal: Decreto de Urgencia N° 016-2020 y Artículo 39 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo

Actitud Crítica y Creativa: Adoptar una actitud crítica en la planificación de estrategias procesales significa desafiar las tácticas convencionales y explorar enfoques innovadores que puedan maximizar los resultados en el litigio. Implica cuestionar la lógica y la coherencia de las decisiones judiciales, y proponer alternativas basadas en un análisis exhaustivo de los hechos y del derecho aplicable. Esta actitud fomenta la innovación en la argumentación legal, permitiendo presentar los casos de forma más persuasiva ante los tribunales. Además, desarrolla nuevas estrategias procesales que optimizan la presentación de casos laborales, incorporando herramientas tecnológicas para la recopilación y presentación de pruebas y métodos alternativos de resolución de conflictos que podrían resultar más eficaces.

3.1.4. **Compresión de los Derechos y Garantías Procesales:** Este caso ofreció una oportunidad para profundizar en los derechos y garantías procesales, con especial énfasis en el debido proceso y la tutela jurisdiccional. Este entendimiento es crucial para asegurar que los procedimientos judiciales se desarrollen de manera justa y equitativa, garantizando una resolución motivada y una tutela jurisdiccional efectiva. La profundización en estos aspectos asegura que cada etapa del proceso judicial respete los principios de justicia y equidad.

Base Legal: Inciso 3 del Artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

Actitud Crítica y Creativa: Adoptar una actitud crítica hacia la protección de los derechos procesales impulsa una revisión continua de los procedimientos judiciales y fomenta la creatividad en la propuesta de reformas para mejorar la justicia procesal. Cuestionar los procedimientos actuales y sugerir mejoras innovadoras para garantizar el respeto a los derechos procesales permite desarrollar propuestas de reforma que optimicen la transparencia y equidad del sistema judicial. Estas reformas deben incluir la simplificación de procesos, la mejora en la capacitación de jueces y abogados, y la implementación de medidas que aseguren el pleno respeto al debido proceso y a los derechos fundamentales.

3.1.5. **Identificación y Documentación de Pruebas Relevantes:** La preparación del expediente incluyó la recopilación y presentación de pruebas que demostraron la desnaturalización de contratos y el incumplimiento de derechos laborales. Esta habilidad es esencial para construir casos sólidos y respaldar las reclamaciones de los trabajadores, asegurando que cada evidencia sea presentada de manera clara y convincente.

Base Legal: Decreto Legislativo N° 728 y Decreto de Urgencia N° 016-2020.

Actitud Crítica y Creativa: Evaluar críticamente la pertinencia y suficiencia de las pruebas presentadas, buscando siempre nuevas formas de documentar y demostrar los hechos. Innovar en la presentación de pruebas utilizando tecnología y métodos modernos de recopilación de información.

3.3 CONCLUSIÓN

3.4.1. Respecto a lo indicado en los numerales precedentes se concluye que, a pesar de contar con contrato de locación (Orden de servicio); se demostró que FLENING FABIAN, tenía una relación laboral ininterrumpida con EMAPE S.A., trabajaba como chofer en traslado y operativos, con horario de trabajo, supervisor, carta de compromiso en relación al cuidado del vehículo a su cargo, además de ello la periodicidad de su remuneración, por ende por **el principio de Primacía de la Realidad** correspondía formalizar un contrato de trabajo a tiempo indeterminado.

3.4.2. Que, en relación a las pruebas presentadas, el colegiado observó de manera conjunta los elementos esenciales de una relación laboral como son: la prestación personal, la subordinación y la remuneración por ende se comprobó la desnaturalización de contrato por parte de EMAPE S.A, y se ordenó reconocer una relación de naturaleza laboral bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, desde el 20 de junio de 2016 al 02 de agosto de 2018, y se cumplió con registrarlo en la planilla correspondiente a fin de que su régimen laboral.

- 3.4.3. Que, al realizar el control difuso al Art. 3 inciso 3.1 del Decreto de Urgencia 16-2020, en cuanto a su exigencia del concurso público para reconocimiento del vínculo laboral indeterminado el mismo que contraviene con los derechos fundamentales establecidos en la Constitución, ya que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de nuestros derechos Constitucionales.
- 3.4.4. Que, se incurrió en infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política, en relación a la observancia del debido proceso la misma que subsume a la debida motivación, Al no verificarse información relevante para el proceso: verificar si la demandante EMAPE S.A. tiene personería jurídica de derecho privado, relación con el expediente 5057-2023, además del expediente 681-2013 que en su fundamento 11 determino que los obreros municipales sujetos a la actividad privada no forman parte de la carrera pública.
- 3.4.5. Mas allá de la necesidad de trabajo de la persona, razón por la cual acepta ciertos contratos, es importante que se accione frente al fraude laboral que hacen las empresas para contratar personal sin beneficios y con derechos vulnerados. El gobierno debe de sancionar a las empresas que vulneren el artículo 26 de la Constitución por ende no cumplan con los principios laborales de igualdad, irrenunciabilidad e interpretación favorable al trabajador en caso de duda.
- 3.4.6. La desnaturalización de los contratos vulnera los derechos de los trabajadores, a pesar de que el Perú forma parte de convenios internacionales a fin de que las personas gocen de buenas condiciones laborales, como es el tratado de El Salvador; esta práctica sigue concurriendo. Es imperativo que nuestros legisladores trabajen en normativas para poder desterrar esta práctica, mientras tanto es importante evocar el Control Convencional, para hacer respetar nuestros derechos.
- 3.4.7. Si bien es cierto se analizó la aplicación del Decreto de Urgencia 16-2020 incorrectamente, para este caso en concreto, es importante que exista un mecanismo

de revisión, de tal forma que antes de su nacimiento se deje sin efecto para evitar las afectaciones posteriores.

3.4.8. Es imperativo que los que administran justicia en el país motiven sus resoluciones con razonamientos sólidos y consistentes y nos expliquen del porqué de su decisión. La deficiencia de ésta constituye una infracción, ya que no hubo exhaustividad en el caso en buena cuenta hubo una infracción al principio lógico de la razón suficiente.

4 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS Y ANEXOS

García Vásquez, J. (2021). Factores de la desnaturalización del período de prueba en el contrato laboral indeterminado peruano 2020.

Soriano Paredes, J. R. Calidad de sentencias sobre el proceso de desnaturalización de contrato laboral en el exp. N° 00820-2018-0-2402-JR-LA-02; del distrito judicial de Ucayali-Perú. 2023.

Mosquera de la Cruz, L. F., & Valle Alvitres, L. M. (2022). La desnaturalización del contrato a tiempo parcial a un contrato laboral común.

Mosquera de la Cruz, L. F., & Valle Alvitres, L. M. (2022). La desnaturalización del contrato a tiempo parcial a un contrato laboral común.

Llamocca Zavala, A. I. (2022). Desnaturalización del contrato de locación de servicio en el principio de primacía de los contratos laborales, Callao-2021.

Correa-Calderón, E. C., Recalde-Gracey, A. E., Rojas-Luján, V. W., & Morales-Salazar, P. O. (2023). Desnaturalización del contrato de locación de servicios en la vulneración de derechos laborales, Perú. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 8, 72-89.

Carrasco Zamora, A. D. J., & Pino Grandez, L. C. R. (2024). La Desnaturalización del Contrato de Tercerización Laboral en el Perú: Análisis e Impacto.

Cerna Garnique, S. C., & Luyo Argüelles, A. A. (2021). Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales, Lima, 2020.

Oviedo Soto, S. D. C. (2022). Desnaturalización de contratos laborales de los trabajadores obreros municipales.

Flores Vela, V., & Mori Herrera, A. F. (2023). Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios y su Afectación a la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay Año 2020.

Vera Masabel, A. G. (2022). Aplicación del principio de primacía de la realidad para establecer relación laboral con los colaboradores de los uber economy en el Perú.

Cerna Garnique, S. C., & Luyo Argüelles, A. A. (2021). Desnaturalización del contrato de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos laborales, Lima, 2020.

Espinoza Ñaupari, F. M. (2022). Impacto del principio de primacía de la realidad en los beneficios sociales, Lima, 2022.(Caso Gutiérrez vs. Iglesia Evangélica peruana).

Mamani Perez, D. V. (2024). Análisis jurídico de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y el principio de primacía de la realidad en los contratos de trabajo del régimen privado-Juliaca, 2023.

Quichua Pérez, J. P. (2021). La desnaturalización de los contratos de locación de servicios por aplicación del principio de primacía de la realidad, Lima Norte 2018.

Niño de Guzman Cueva, B. C. (2022). La desnaturalización de contratos de locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad en SALUDPOL, Lima, 2021.

Flores Florian, C. K., & Poma Guerrero, L. D. (2024). Primacía de la realidad como mecanismo para determinar la desnaturalización del contrato de locación de servicios, del Hospital Regional Tumbes, 2023.

Ponce, J. D. C. (2023). El principio del doble conforme como causal de improcedencia del recurso de casación. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(7), 175-192.

Vela, J. A. (2023). La reforma por la Ley n. ° 31699 del recurso de casación regulado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(7), 77-108.

Moena Tejada, Y. (2023). La motivación de resoluciones judiciales y el derecho de huelga–casación laboral n° 22596-2018-Lambayeque.

Prado Capuñay, R. A. (2022). Análisis del recurso de casación declarado fundado según Ley 29497 en etapa de ejecución.

Del Castillo, J. L. B. (2023). Las nuevas causales de casación en materia laboral. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(7), 109-153.

Ccahuana Conde, C. K. (2024). La subordinación en locación de servicios y reposición laboral con el principio de primacía de realidad en trabajadores del sector Privado–Arequipa 2022.

Zelada Rodríguez, D. T. (2024). La regulación especial del contrato administrativo de servicio y el principio de la primacía de la realidad.

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	busquedas.elperuano.pe Internet	3%
2	hdl.handle.net Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
4	pt.scribd.com Internet	<1%
5	vbook.pub Internet	<1%
6	jurisprudenciacivil.com Internet	<1%
7	lpderecho.pe Internet	<1%
8	repositorio.usmp.edu.pe Internet	<1%