



Universidad
Norbert Wiener

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

Trabajo de Suficiencia Profesional

Informe Jurídico sobre Expediente N° 19428-2018-0-1801-JR-LA-84

Para optar el Título Profesional de
Abogada

Presentado por:

Autora: Ponce de León Calderón, Rosa Cristina Yaniré


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2210-7138>

Asesora: Dra. Ramírez Peña, Isabel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3248-6837>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01
		FECHA: 08/11/2022

Yo, **Rosa Cristina Yaniré Ponce de León Calderón** egresado(a) de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, declaro que el trabajo académico "Informe Jurídico sobre Expediente N° 19428-2018-0-1801-JR-LA-84".

Asesorado por la docente: Dra. Isabel Ramírez Peña DNI: 02445464 ORCID: 0000-0003-3248-6837 tiene un índice de similitud de SIETE (7%) con código verificable OID: 14912:592450407 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.



**Rosa Cristina Yaniré
Ponce de León Calderón**
DNI N° 70911934



Dra. Isabel Ramírez Peña
DNI N° 02445464

Lima, 26 de enero de 2026

Dedicatoria

En especial a mi madre quien, a pesar de no tenerla físicamente, sigue siendo mi mayor inspiración y ejemplo de lucha y perseverancia, motor esencial de cada uno de mis logros.

Resumen

El expediente N.º 19428-2018-0-1801-JR-LA-84, iniciado por José Luis Morales Oliva contra la Municipalidad Distrital de La Victoria, donde el demandante solicita que se determine de forma transparente la existencia de un vínculo de índole laboral desde los años 2015 y 2018, donde realizaba funciones que corresponde a un sereno municipal. Así mismo identificar si el despido realizado por parte de la parte demandada fue de forma arbitraria.

Además, se analizó los contratos de locación de servicio y CAS emitidos por la entidad corresponden a una relación laboral. El ente jurisdiccional encargado, examinó los medios probatorios como los documentos internos de la municipalidad, constancias de trabajo, recibos por honorarios, entre otros; además de la aplicación de principios de primacía de la realidad y el análisis del artículo 23.2 de la Nueva Ley de Trabajo.

La Corte superior de Justicia de Lima concluyó afirmando que si existe una vinculación laboral entre ambas partes sin plazo determinado como lo establece el régimen del D.L. N° 728 y la Ley Orgánica Municipal N° 27972. Así mismo la Sala Superior y la Corte Suprema acordaron la reincorporación inmediata del trabajador a sus labores y el reconocimiento de sus beneficios correspondientes.

Palabras claves: Derecho laboral, contrato de trabajo, vinculación laboral, desnaturalización laboral.

Abstract

File No. 19428-2018-0-1801-JR-LA-84, initiated by José Luis Morales Oliva against the District Municipality of La Victoria, where the plaintiff requests that the existence of an employment relationship be determined transparently since the years 2015 and 2018, where he performed functions that correspond to a municipal night watchman. Likewise, identify whether the dismissal carried out by the defendant was arbitrary.

In addition, the service location contracts and CAS issued by the entity corresponding to an employment relationship were analyzed. The jurisdictional body in charge examined the evidence such as the internal documents of the municipality, work records, receipts for fees, among others; in addition to the application of principles of primacy of reality and the analysis of article 23.2 of the New Labor Law.

The Superior Court of Justice of Lima concluded by stating that if there is an employment relationship between both parties without a specific period as established by the D.L. No. 728 and the Municipal Organic Law No. 27972. Likewise, the Superior Chamber and the Supreme Court agreed on the immediate reinstatement of the worker to his work and the recognition of his corresponding benefits.

Labor law, employment contract, employment relationship, labor denaturalization.

INDICÉ

DERICATORIA	3
-------------------	---

	5
RESUMEN.....	3
ABSTRACT.....	4
ÍNDICE.....	5
PARTE I. RELACIÓN DE LOS PRINCIPALES HECHOS	6
1.1. ETAPA POSTULATORIA	6
1.2. ETAPA PROBATORIA	7
1.3. ETAPA DECISORIA	7
PARTE II. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	9
2.1.1. <i>¿El fin del contrato fue un despido justificado?</i>	10
2.2. PROBLEMA SUSTANTIVO.....	10
2.2.1. <i>¿Se debe reconocer la existencia de una relación laboral?</i>	10
2.3. PROBLEMA PROBATORIO	11
2.3.1. <i>¿Son suficientes los documentos presentados, constancias de servicio, memorias institucionales y recibos por honorarios, para acreditar la “existencia de una relación laboral subordinada, aplicando el “principio de primacía” de la realidad y la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo?</i>	11
PARTE III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURIDICOS IDENTIFICADOS	11
3.1. MARCO JURÍDICO	11
3.2. MÉTODO DE INTERPRETACIÓN JURÍDICA APLICADO	13
3.3. JURISPRUDENCIA RELEVANTE Y ACTUALIZADA.....	14
3.4. ANÁLISIS DOCTRINARIO	15
PARTE IV. EVALUACIÓN CRÍTICA	17
PARTE V. CONCLUSIONES	18
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	18

PARTE I. RELACIÓN DE LOS PRINCIPALES HECHOS

1.1. Etapa Postulatoria

La demanda interpuesta por José Luis Morales Oliva contra la Municipalidad Distrital de La Victoria, con la petición de la desnaturalización de la relación laboral mediante contrato de locación de servicios y CAS; trabajo que realizo desde el año 2015 hasta el 2018. El demandante manifestó que desempeñó todas las funciones que corresponde a al puesto de serenazgo municipal de forma permanente. Así mismo contaba con un régimen de horario laboral, funciones establecidas, supervisión de sus superiores y una remuneración mensual fija.

Todas las características mencionadas permiten exponer la existencia de una vinculación de índole laboral, por lo que se exige el demandante el reconocimiento de dicha relación laboral con plazo indeterminado como lo establece el (D.L 728), así mismo la reincorporación a su puesto de trabajo y el pago de los beneficios que corresponde.

La parte demanda, este caso la Municipalidad de la Victoria omitió la contestación de la demanda en primera instancia, por lo cual se le declaró en rebeldía, realizó una impugnación a la sentencia emitida en primera instancia, alegando la negación del supuesto vínculo laboral que manifestó el trabajador, además afirmó que los contratos elaborados fueron de naturaleza civil y validos como se señala en el (D.L. 1057).

Los puntos de controversia que señalo el juez al termino de esta instancia, fueron los siguientes:

1. Determinar si existe una vinculación laboral.
2. Definir el marco legal que corresponde a los trabajadores municipales.
3. Evaluar la legalidad del despido arbitrario al empleado público.

Para identificar la presunción del vínculo laboral entre las partes, se procede a la siguiente etapa para la demostración de la misma, sujeto a la veracidad de los hechos y no por la forma de contrato.

1.2. Etapa Probatoria

En la presente etapa se incluyeron los medios probatorios que muestran y verifican la relación laboral entre las partes, ya que existe una función de deberes desempeñados por el empleado municipal que son supervisados por un superior, además de los pagos realizados mensualmente por parte del ente municipal hacia el señor José y las constancias de trabajos emitirás por la municipalidad a favor del trabajador.

Además, se anexo los programas que fueron emitidos por la municipalidad para la capacitación del trabajador, uniformes y accesorios propios de un sereno municipal. Dichas pruebas se encontraron en la Memoria Anual 2015 de la Municipal.

La parte demandada no incluyó prueba alguna que sustente su versión de los hechos, solo sostuvo de forma repetitiva que los contratos presentados carecían de validez absoluta

Finalmente, el ente encargado del proceso, reconoció la existencia de una remuneración mensual fija propia de una relación laboral, además acreditó que se evidencia una prestación de servicio por parte del trabajador municipal, ya que era un subordinado con horario de jornada fija; garantizando el principio de la primacía como lo establece el (art. 23.2 Nueva Ley Procesal de Trabajo)

1.3. Etapa Decisoria

En esta parte del proceso se comprobó la veracidad de los medios probatorios y se realizó el análisis pertinente para la emisión de una sentencia idónea, dando esta como pronunciamiento en las tres instancias correspondientes bajo los principios vinculantes al caso visto, que:

- En primera instancia, el 38° juzgado de Trabajo de Lima declaró fundada en parte la demanda.

- En juez identificó que los contratos propios del 2015 al 2018, tanto contrato por locación de servicios y CAS, pertenecían a una relación laboral que fueron desvirtuados.

Resolvió:

- El reconocimiento de un vínculo laboral

- Determinar la validez de los contratos firmados por ambas partes
 - Señalar que la carencia de los contratos no tenía validez legal
- La reposición del empleado municipal a su centro de labores de forma inmediata
 - Abonar de forma inmediata los beneficios sociales correspondientes, como lo establece el (D.L. N° 728).
- Incluir los costos y costas del proceso a la Municipalidad de la Victoria.
- Disponer el pago de beneficios laborales (CTS, gratificaciones y vacaciones trancas).
- Declarar infundado el pedido de reintegro por diferencia salarial.
- Imponer costos procesales a la Municipalidad de La Victoria

Fundamento legal:

- Art. 4 y 9 del D.S. N.º 003-97-TR: " Establecen la subordinación y dirección del empleador. "
- Art. 27 de la Constitución Política del Perú: "Protección contra el despido arbitrario".
- Art. 37 de la Ley N.º 27972 – "Ley Orgánica de Municipalidades: Los obreros municipales se rigen por el régimen de la actividad privada" (D. L. 728).

Segunda Instancia – Octava Sala Laboral Permanente de Lima

Sentencia de Vista – junio de 2019

Siguiendo el proceso, en esta instancia la Sala Laboral reafirma la resolución de la primera instancia, tomando en cuenta el cumplimiento de funciones bajo la subordinación de un jefe, así como la improcedencia del régimen CAS para estas funciones. Resolviendo:

- Confirmar la desnaturalización de los contratos laborales establecidos.
- La reposición del trabajador a sus labores e ingreso a planilla de forma inmediata.
- Abonar el pago de S/ 39,088.41 por beneficios sociales y S/ 2,854.17 por CTS.

- Ratificar que no se le concede la diferencia salarial

La decisión de la Sala fue sustentada por los acontecimientos reales acreditados durante el proceso, la presunción de laboralidad y el marco normativo aplicado por el (D.L. N° 1057 y Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972).

Casación N.º 33183-2019 – Corte Suprema de Justicia de la República

Impulsada por la parte demandada, Municipalidad de la Victoria; en este punto la entidad municipal argumento la existencia de infracciones procesales y de índole constitucional, puesto que afirmó que el empleador cumplió funciones correspondientes a un régimen de contrato CAS avalado por la norma. Pero la Corte Suprema declaró que dicho recurso no procede, manifestando que las decisiones anteriores se reafirman.

Decisiones finales:

- Se determina que existe un vínculo de índole laboral por tiempo indeterminado entre los años 2015 a 2018 como se sustenta en el (D.L. N° 728 Régimen Laboral Privado)
- Se determina la incorporación del empleado municipal de manera inmediata y el ingreso a planilla.
- La parte empleadora pública debe de realizar el desembolso determinado de todos los beneficios sociales y sueldos pendientes.
- Se ordena que el pago de los costos procesales sea asumido por el demandado.

En este punto del proceso se confirma la existencia de un vínculo laboral entre las partes, se resolvió las fases protegiendo los derechos del trabajador ante los alegatos de la entidad del estado, las tres instancias concuerdan en que dichos contratos que se emitieron ocultaron la relación laboral visible en todas sus formas. Así mismo se determino que los empleadores municipales deben de estar sujetos por el marco legal laboral señalado en (D.L. N° 728).

PARTE II. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

2.1. Problema procesal

2.1.1. ¿El fin del contrato fue un despido justificado?

Según la parte demandada en este caso el ente público, argumento que el término del vínculo laboral con el empleador se realizó de forma legal garantizado por el contrato y plazos establecidos; por lo cual no se evidenció un despido arbitrario. Es más, sostuvo que al culminar el contrato no se hizo la renovación de la misma cumpliendo así las normas administrativas.

Por otro lado, la parte demandante manifestó que, si hubo un despido de forma arbitraria hacia su persona, por lo que se manipuló el contrato por locación de servicios y CAS dado a que venía realizando funciones propias de una relación laboral tales como; horario de jornada fija, retribución económica y supervisión de un superior.

El señor Morales, desempeñaba acciones cotidianas como patrullaje en movilidad y a peatonal resguardando la seguridad del vecindario, reportándose de manera continua con sus superiores; por lo que no se identifica un sustento objetivo para el cese de sus labores de forma imprevista, viéndose vulnerados sus derechos laborales y constitucionales como lo garantiza la Constitución Peruana.

2.2. Problema sustantivo

2.2.1. ¿Se debe reconocer la existencia de una relación laboral?

Para la determinación de un reconocimiento de una relación laboral entre ambas partes, es necesario cumplir características que lo acrediten como tal. Como una jornada laboral fija, un sueldo estable y un control laboral de un superior. En este caso si se confirmó dichas características propias de un vínculo laboral, ya que Morales desempeñaba funciones propias de un empleado municipal y a su vez funciones que fueron retribuidas mensualmente, por lo cual si se debe reconocer la existencia de una relación laboral entre las partes.

Como indica Canessa (2023), “lo importante no es la forma o modalidad de contrato, lo que vale es las acciones y características fundamentales que acrediten un vínculo laboral”.

Conforme el (D.L. N.º 728), las funciones que realizaba el empleado municipal, no cumple con los requisitos propios de sus contratos, ya que son requisitos propia de una relación laboral fija y determinada establemente; es decir debería de estar sujeto a un contrato fijo en planilla.

2.3. Problema probatorio

2.3.1.¿Son suficientes los documentos presentados, constancias de servicio, memorias institucionales y recibos por honorarios, para acreditar la existencia de una relación laboral subordinada, aplicando el “principio de primacía de la realidad y la presunción de laboralidad” establecida en el (art.232 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo)?

Las tres fases del procedimiento, contribuyeron al Órgano encargado del acto jurídico a determinar que, si existió una relación laboral entre las partes, así como también precisar el régimen laboral que corresponde en este caso y la evaluación de la veracidad de los contratos realizados anteriormente.

PARTE III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURIDICOS IDENTIFICADOS

3.1. Marco jurídico

La situación del señor Morales, hacia la Municipalidad de la Victoria tiene como argumento un marco legal desde la Carta Magna hasta las normativas Orgánicas, garantizando así el reconocimiento y protección a sus derechos laborales y constituciones como tal.

“El trabajo es reconocido como un derecho fundamental, por lo tanto, resguarda al empleado y si existe contradicción en los contratos, tienen mas prevalencia las acciones funcionales reales”, según (La Constitución Políticas del Perú, 1993)

En este caso, el ente correspondiente realizo la aplicación de forma correcta del principio de primacía con el fin de verificar que la relación laboral entre las partes consta de características y acciones que acredita la existencia de la misma. De esta forma prevalece los hechos reales ante los distintos contratos laborales.

Del mismo modo la norma garantiza la protección de sus derechos fundamentales recurriendo al Poder Judicial, lo cual permitió al demandante realizar dichas acciones judiciales con el fin de hacer respetar sus derechos, las cuales fueron atendidos de forma inmediata y oportuna bajo la transparencia del debido proceso; así mismo quedando dicho caso como referencia para la aplicación de la norma laboral a los trabajadores en general bajo un régimen adecuado. (La Constitución Políticas del Perú, art. 139; 1993)

Siendo con la norma establecida en la Carta Magna en su art. 27, establece que “el cuidado del empleado ante un despido arbitrario, criterio que permite la incorporación del trabajador a sus labores”, decisión que también establece en él, (S.T.C. Exp. N° 1124-2001-AA/TC)

Como menciona el marco legal, (D.L. N° 728), “los criterios para la existencia de una relación laboral se dan cuando se presenta horario fijo de entrada y salida, supervisión de un superior, salario fijo. También menciona que aquellos contratos indefinidos solo se disuelven cuando se identifica un delito o falta grave”.

La Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N° 27972) establece que, “todos aquellos trabajadores municipales deben estar sujeto por el régimen de la norma N° 728”, sin embargo, esta se debilita al aplicar el régimen CAS, ya que no se puede establecer a los trabajadores permanentes, es decir se contradicen y dejando sin protección total al empleado municipal. Así mismo se refuerza con la aplicación de la norma CAS, excluyendo de esa forma a los pertenecientes de dicho régimen.

En efecto en el marco legal peruano se identifica vacíos legales que desprotege al empleado municipal, por lo que se aplica en estos casos la prevalencia de los hechos reales realizados por el trabajador frente algún tipo de contrato.

3.2. Método de interpretación jurídica aplicado

En la situación presentada la interpretación de la norma por parte del Tribunal fue bajo una metodología teológica, sistemática sustentada por los principios correspondientes al caso, la transparencia utilizada por él ende judicial permitió el desarrollo del debido proceso y la resolución de la controversia presentada con la garantía de las leyes aplicadas en la Constitución del Perú.

a) Interpretación sistemática

Después del análisis de los artículos 22,23,26,27, de la Constitución del Perú, los D.L. N° 728 de la Ley N° 279272, Ley Orgánica de Municipales. Resumió que esta orientado hacia la protección del derecho laboral.

Al analizar la relación entre la municipalidad y el empleado, el tribunal sustento que se cumple con los criterios requeridos por las normas ya mencionadas entre ambas partes, por lo cual presume que si hay un vinculo laboral por la presencia de una jornada laboral, remuneración fija y subordinación. Concluyendo así que las normas establecidas por la Carta Magna y el D.L N° 728, no son similares, pero si complementarias una de la otra, es decir ambas normas dependen entre ellas para garantizar la protección absoluta de los derechos fundamentales laborales.

Estableciendo que la prevalencia que determina un vinculo laboral son los hechos reales y no solo un contrato de cualquier tipo, es decir la verificación de características propias de un trabajador y un empleador bajo cualquier régimen interpuesto.

b) Interpretación teleológica

Utilizando una interpretación teleológica, el tribunal tuvo como fin prevalecer el Derecho del Trabajo, relacionada al cuidado del trabajador y la justicia en todas sus formas.

En esta situación de señor Morales, se identificó una controversia por la aplicación de las normas, puesto que ambas Leyes tienen diferentes definiciones e interpretación teleológica, pero se concluyó priorizando la protección de las normas laborales con el fin de que se complementen entre sí. Evitando de esta forma que una norma de bajo rango a la norma matriz prevalezca y tenga mayor peso con el fin de desproteger al trabajador y vulnerar sus derechos justificando con normas municipales que desvirtúan el fondo y la forma de la protección laboral.

d) Metodología judicial empleada

La metodología utilizada por la Sala en la aplicación de las normas correspondientes al caso, fue mediante el análisis de forma y fondo de las normas en controversia, dejando de esta forma sin efecto en su totalidad la norma municipal que vulneraba los derechos constitucionales y laborales del empleado, con ello el tribunal ordenó que se garantice la supremacía constitucional en todos los procesos similares, con una interpretación transparente y no fáctica donde se identifique vacíos normativos.

3.3. Jurisprudencia relevante y actualizada

La decisión analizada encuentra respaldo en una sólida línea jurisprudencial nacional e internacional:

•En la STC Exp. N.º 05057-2013-PA/TC, el ente Constitucional menciona que, cuando no se evidencia un concurso público para un puesto laboral, no es probable que se reponga al empleador, esto no significa que no exista un vínculo laboral y que este sea reconocido como tal, así como los derechos monetarios al identificar la desnaturalización de contrato. (Tribunal Constitucional del Perú, 2013).

- Del mismo modo, en la STC Exp. N.º 00976-2021-PA/TC, se establece que utilizar el régimen CAS por un tiempo largo en una relación laboral fija, vulnera los derechos laborales y queda desprotegido frente un despido arbitrario. (Tribunal Constitucional del Perú, 2021).
- La Casación Laboral N.º 5958-2016-Del Santa, el Tribunal indico que para los obreros municipales no es recomendable la aplicación del régimen CAS, puesto que ellos cumplen funciones de forma permanentes y jornada fija. (Corte Suprema de Justicia de la República, 2016).
- Por su parte en la Casación Laboral N.º 2029-2020-Lima el ende Supremo indicó que, aunque exista contratos de plazos definidos, no se pueden desconocer las funciones que realiza el trabajador en su hora de jornada y por tiempo permanente, ya que la denominación de un trabajador por tener un contrato específico no prevalece frente a los hechos reales (Corte Suprema de Justicia de la República, 2021).
- La Corte Interamericana de Derechos Humanos en el “Caso Lagos del Campo vs. Perú” manifestó que dentro de la protección a la dignidad humana se encuentra establecido el derecho al trabajo y la estabilidad laboral. Ordenando así al estado a garantizar las modalidades de trabajo pertinentes y adecuadas (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017).

3.4. Análisis doctrinario

En la doctrina laboral en los últimos tiempos, sostiene que el vínculo de trabajo debe ser analizada desde el punto de la práctica que realiza el empleado y no solo por la forma de contrato que este sujeto, dado que se tiene que priorizar los hechos reales que afirmen el tipo de labor que mantiene el trabajador. (OIT, 2020).

- Canessa (2023) afirma que “las características fundamentales para acreditar una relación laboral son, un sueldo fijo, una jornada laboral y subordinación”. Es preciso identificar estos requerimientos para la definición de vinculo laboral y tome forma de empleado y empleador a las partes intervinientes, de esta manera evitar las vulneraciones laborales.

- Arévalo (2023) indica que, el fraude laboral se emplea de forma continua en aquellos trabajos que mantienen contratos temporales y sin embargo cumplen la figura de empleos permanentes.
- Fernández Madrid (2021) menciona, “los beneficios laborales son parte del derecho de trabajo, por lo que son obligatorios y deben de estar suscritos en cualquier contrato con el empleador”. Como se refiere todo trabajador debe tener los beneficios sociales correspondientes a su contratación por parte del empleador, ya que este no puede privatizar e omitir algún beneficio.
- Benavente (2021) indica que, la importancia de la estabilidad laboral está protegido en el derecho al trabajo, de esta manera se puede prever un despido injustificado al empleado sin previo aviso y justificación. Por lo tanto, si se encuentra definido la estabilidad de trabajo esto permite la incorporación del mismo a sus labores de forma inmediata.
- Arce (2021) refiere que el uso del régimen CAS hacia un trabajador por un plazo largo, se predispone a estar sujeto a decisiones arbitrarias en el centro laboral, situación que sucede con mayor frecuencia en el sector público.
- Plá Rodríguez (2010) afirma que, “la finalidad del Derecho al trabajo es prevalecer un equilibrio de las desigualdades que se manifiesten entre el empleador y el empleado, del mismo modo esa igualdad debe de prevalecer al momento de la emisión de una resolución de problema laboral por parte de los jueces.

La doctrina analizada toma relevancia en el caso del señor Morales, con el fin de reafirmar la protección de los Derechos de trabajo y la estabilidad de laboral al empleado, así como también el análisis de los contratos emitidos por el empleador desvirtuando la permanencia laboral que presentaba el obrero municipal. Por lo cual los jueces priorizaron los hechos reales y la dignidad del trabajador sobre los tipos de contratos emitidos.

PARTE IV. EVALUACIÓN CRÍTICA

La sentencia emitida por la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima en el expediente N.º 19428-2018-0-1801-JR-LA-84, emitió una resolución importante dentro del sector laboral en el Perú, puesto que brinda protección en toda su totalidad a los derechos de los trabajadores, en este caso empleados del sector público frente al uso inadecuado de los tipos de contratos por lazo determinado.

Desde el punto de vista crítico, la Sala analizó de forma transparente los hechos establecidos durante el proceso, tomando como importancia las características de la modalidad de trabajo tales como, el sueldo fijo, continuidad de trabajo y la subordinación. Con el fin de prevalecer las funciones del empleado y no el tipo de contratación que tenía. Dando como resultado una adecuada aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que permitió identificar una vinculación laboral entre las partes.

La interpretación utilizada por el Tribunal fue de forma coherente y correcta, al considerar que los trabajadores municipales están bajo el régimen laboral del D.L. N° 728; por lo tanto preciso que no era aplicable el régimen CAS en la situación del señor Morales, debido que este cumplía jornadas permanentes dentro de la municipalidad por lo cual no se aplica.

La resolución del caso permite un análisis profundo y sobre las normas municipales que muchas veces son abusivas en su aplicación en los contratos de trabajadores municipales, vulnerando los Derechos Laborales de sus trabajadores. Sin embargo, también se resalta el enfoque de la norma constitucional que prevalece la protección del trabajador ante cualquier tipo de abusos cometidos. Así mismo se indica que los contratos de índole administrativos o temporales no son para desvirtuar una permanencia laboral del trabajador generando como causa una inestabilidad laboral.

Con relación al termino jurídico, la sentencia mantiene un modelo jurisprudencial de acuerdo con el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, los cuales reafirman que el modelo contractual no prevalece ante los hechos reales sobre todo si se identifica vulneración del Derecho del Trabajo.

En el termino social, se refiere que no se puede vulnerar los derechos y la dignidad del trabajador, de esta forma ordena seguir una línea adecuada al respetando los derechos del

empleado, sobre todo en el sector público donde se queda en descubierto que los contratos determinados son para cubrir una relación laboral de tiempo permanente.

En general, la decisión emitirá no solo favoreció al demandante, si no que este caso permitió ser antecedente para que se fortalezca la protección del trabajador dentro del sector público ante algún tipo de precedente o indicios que se susciten en el tiempo de jornada.

PARTE V. CONCLUSIONES

Primera. -Se acreditó que el señor José Luis Morales Oliva mantuvo una relación laboral real con la Municipalidad Distrital de La Victoria, al verificarse los elementos esenciales: prestación personal, subordinación y remuneración. Por lo que se sugiere: que las entidades públicas eliminen la simulación contractual y formalicen al personal que realiza funciones permanentes bajo el régimen laboral 728, conforme a la ley.

Segunda. -El cese del trabajador fue incausado, vulnerando su derecho constitucional a la estabilidad laboral previsto en el (Constitución del Perú 1993, art. 27°). La reposición dispuesta por el tribunal restableció el derecho vulnerado. Por lo que se sugiere: que las municipalidades implementen procedimientos claros y motivados para la terminación del vínculo laboral, evitando despidos arbitrarios y garantizando el debido proceso.

Tercera. -La Municipalidad de La Victoria no logró desvirtuar la presunción de vínculo laboral establecida en el artículo 23.2 de la NLPT, lo que consolidó la aplicación del “principio de primacía” de la realidad y la línea jurisprudencial de protección al trabajador. Por lo que se sugiere: que las entidades públicas capaciten a su personal en gestión laboral y jurisprudencia vigente, promoviendo el respeto a los principios de legalidad, igualdad y justicia laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce, J. (2021). El régimen CAS y la precarización del empleo público en el Perú. Lima: Fondo Editorial Jurídico. Disponible en: <https://lpderecho.pe/regimen-cas-precarizacion-empleo-publico-peru/>
- Arévalo, L. (2023). La causalidad en la contratación laboral en el sector público peruano. Lima: Jurista Editores.
- Benavente, C. (2021). El despido incausado y la estabilidad laboral en el Derecho peruano. Lima: Editorial San Marcos.
- Canessa, J. (2023). El “principio de primacía” de la realidad en el Derecho Laboral peruano. Lima: Fondo Editorial Jurídico.
- Congreso de la República del Perú. (2003). Ley N.º 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú.
- Constitución Política del Perú. (1993). Texto Único Actualizado. Congreso de la República del Perú.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017, 31 de agosto). Caso Lagos del Campo vs. Perú. Sentencia de fondo, reparaciones y costas. San José, Costa Rica. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf
- Corte Superior de Justicia de Lima. (2019). Sentencia de Vista, Exp. N.º 19428-2018-0-1801-JR-LA-84 (José Luis Morales Oliva vs. Municipalidad Distrital de La Victoria). Octava Sala Laboral Permanente. Lima, Perú.
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2015). Casación Laboral N.º 15811-2014-Ica. Lima, Perú.
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2016). Casación Laboral N.º 5958-2016-Del Santa. Lima, Perú.
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2021). Casación Laboral N.º 2029-2020-Lima. Lima, Perú.
- Fernández Madrid, J. (2021). Derecho del Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Lima: Grijley.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Informe sobre relaciones de trabajo y empleo digno. Ginebra: OIT.
- Poder Ejecutivo. (1997). Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú.

Poder Ejecutivo. (2008). Decreto Legislativo N.º 1057 – Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú.

Plá Rodríguez, A. (2010). Los principios del Derecho del Trabajo (6.^a ed.). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Tribunal Constitucional del Perú. (2002). Sentencia del Expediente N.º 1944-2002-AA/TC. Fundamento sobre el “principio de primacía” de la realidad. Lima, Perú.

Tribunal Constitucional del Perú. (2013). Sentencia del Expediente N.º 05057-2013-PA/TC (Caso Huatuco Huatuco). Lima, Perú.

Tribunal Constitucional del Perú. (2021). Sentencia del Expediente N.º 00976-2021-PA/TC. Lima, Perú.




7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 6%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 5% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 6% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	scc.pj.gob.pe	<1%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-11-30	<1%
3	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
4	Internet	www.pj.gob.pe	<1%
5	Internet	repositorio.uss.edu.pe	<1%
6	Internet	www.europeanrights.eu	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Católica San Pablo on 2023-03-14	<1%
8	Internet	www.clubensayos.com	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-11-05	<1%
10	Publicación	Sánchez, Jorge Luis Mayor. "La Norma Laboral Aplicable a las Prestaciones de Ser..."	<1%
11	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%