

FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **Derecho y Ciencias Políticas**

**“AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS
LABORALES EN LAS CONTRATACIONES DEL
PERSONAL OBRERO DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAN JUAN, CAJAMARCA, 2022”**

**Trabajo de suficiencia profesional para optar al título
profesional de:**

ABOGADO

Autor:

Cristhian Yancarlos Peña Narro

Asesor:

Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala

<https://orcid.org/0000-0003-2421-548X>

Cajamarca - Perú

2024

Informe de Similitud






16% Similitud general

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

Filtrado desde el informe


- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 6%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
256 caracteres sospechosos en N.º de página
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

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.

Dedicatoria

El presente trabajo quiero dedicar en primer lugar a Dios, por haberme dado la fuerza y la sabiduría para poder terminar con éxito la carrera de Derecho y Ciencias Políticas.

Asimismo quiero dedicar el presente trabajo a mi querida madre María Clementina Narro Torres, por haber sido padre y madre para mí y, nunca dejar de apoyarme pese a las adversidades, siempre fue mi mejor referente y ejemplo de lucha, trabajo, responsabilidad y perseverancia.

Agradecimiento

Mi agradecimiento y eterna gratitud a los docentes de la facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada del Norte - Cajamarca, por haberme inculcado los suficientes Conocimientos Jurídicos en las aulas universitarias, que ahora sirven para ponerlos en práctica en mis labores Jurisdiccionales.

Un especial agradecimiento a mi familia, por su constante motivación y apoyo para la finalización del presente trabajo.

Tabla de contenido

Índice de tablas	6
Índice de Figuras.....	7
RESUMEN EJECUTIVO.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	16
CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA	27
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	30
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	41
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1	31
Tabla 2	36

Índice de Figuras

Figura 1	11
-----------------------	-----------

RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo fue identificar la forma de evitar la afectación de los derechos laborales en las contrataciones del personal obrero de la Municipalidad Distrital de San Juan, Cajamarca, 2022. Para lo cual, se estudiaron cuatro sentencias en materia laboral sobre materia de desnaturalización de contrato y pago de beneficios laborales, como producto de demandas interpuestas por personal obrero de parques y jardines de dicha entidad edil en contra de esta. Se encontró que, todos los jueces aplicaron el principio de primacía de la realidad y bajo ello declararon la desnaturalización de la contratación y por ende una relación laboral a plazo indeterminado, correspondiendo el pago de beneficios. Se concluyó que la forma de evitar la afectación de los derechos laborales en las contrataciones del personal obrero en dicha entidad es aplicando mecanismos legales preventivos, de celebración de contratos y de fiscalización interna del cumplimiento de las normas laborales. Lo cual, parte por recomendar una buena gestión del área de recursos humanos de la entidad edil, que el legislador mejore el marco normativo del contrato la modalidad civil de locación de servicios para evitar ser usado para encubrir relaciones laborales y que en otros estudios se ahonde en el rol de fiscalización laboral de SUNAFIL en este tipo de casos.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Contextualización de la entidad

El presente estudio aborda una problemática jurídica advertida en la Municipalidad Distrital de San Juan (en adelante entidad municipal), como se detallará más abajo. Al respecto, es preciso comentar que, dicha entidad es un organismo descentralizado, público, perteneciente al poder ejecutivo, como es bajo la dirección regional del gobernador regional de Cajamarca. Tiene como misión alcanzar el desarrollo integral y armónico para todos los vecinos. Además, se rige principalmente por la Ley Orgánica De Municipalidades, Ley N° 27972 y demás normas de derecho público.

Dicha entidad, se ubica en el distrito de San Juan, que pertenece a la provincia de Cajamarca, ubicado en el departamento del mismo nombre, lo cual queda a media hora de esta ciudad. El cual, se limita al sur con el distrito de Asunción, al norte con el distrito de Cajamarca, al este con el distrito de Jesús y al oeste con el distrito de Magdalena, (Atlas de Cajamarca, 2024).

Siendo que, dicho distrito tiene una extensión de sesenta y seis, con sesenta y seis kilómetros cuadrados (69.66 km²), ocupando el 2.34% de la provincia capital de Cajamarca, asimismo, fue creado en fecha 05 de abril del año 1935, además, su capital es el pueblo llamado San Juan, ubicado a 2311 m.s.n.m. Y se encuentra a media hora de la ciudad de Cajamarca. A su vez, su población es de aproximadamente 5128 habitantes bajo datos del INEI (Atlas de Cajamarca, 2024).

Funciones de la entidad

Bajo la Ley Orgánica De Municipalidades, este tipo de entidades ediles forman parte de gobiernos locales de naturaleza de derecho público y con capacidad para dar

observancia de sus fines, por lo cual, son entidades básicas y tienen mediación directa con los vecinos en los temas públicos para cumplir las necesidades de estos; siendo sus elementos el territorio, la población u vecinos y la organización.

Y se encargan entre sus funciones, de promover el desarrollo local. Además, tienen autonomía a nivel político, económico, así como a nivel administrativo en aspectos de su competencia. Con lo cual, ejecutan acciones de gobierno, administrativos y de administración.

A su vez, dicha norma específica cuyas funciones son:

- Certificar el plan urbano o rural.
- Autorizar y fiscalizar la ejecución del plan de obras de servicios públicos o privados, así como sus modificaciones, bajo cumplimiento de las normas. A su vez, elaborar y mantener el catastro distrital y otros vinculados.
- Disponer la enumeración de los lugares en el distrito.
- Dar un reconocimiento e instituir los asentamientos humanos y promover su desarrollo y formalización.
- Dar normas, autorizaciones, licencias, derechos y ejecutar operativos de fiscalización, demás funciones específicas bajo los planes y normas sobre la materia.
- Otros relativos al ámbito de la competencia de distritos.

Estructura de la entidad

Bajo la Ley citada se dice que se compone por órganos como el concejo municipal y la alcaldía. El primero, está conformado por la persona del alcalde y por el número de

regidores elegidos. Siendo sus funciones de tipo normativas y fiscalizadoras. El segundo, es un ente ejecutivo y ostenta la representación de tipo legal y es vista como la más alta autoridad administrativa.

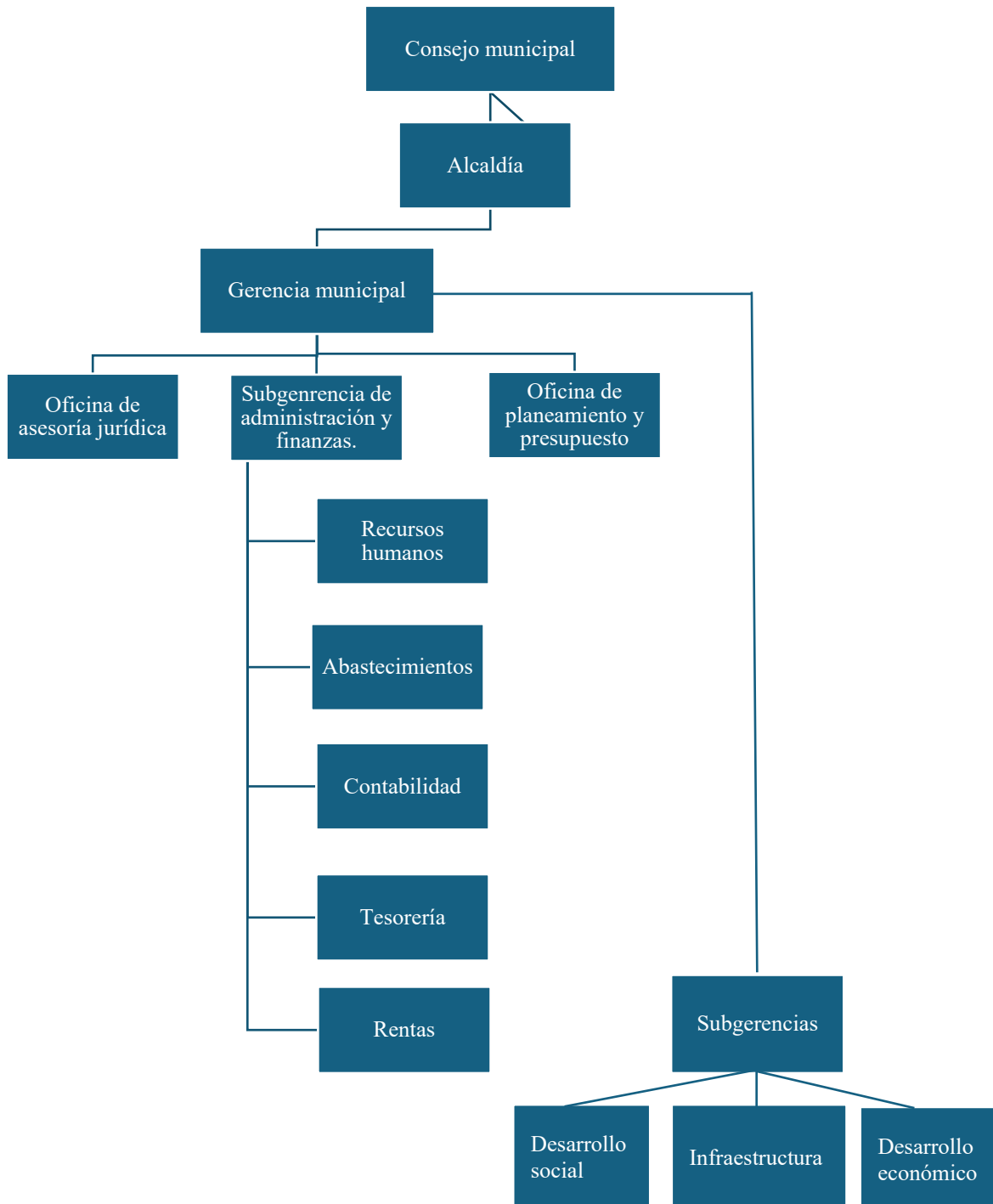
Para tales efectos, la entidad municipal cuenta con diversas gerencias, sugerencias y oficinas administrativas, entre las cuales, se toma en cuenta para el presente estudio el área de recursos humanos, el cual, forma parte del área administrativa que ejecuta las labores del consejo municipal y la alcaldía. Así, todo ello se organiza y delimita sus funciones bajo la Ley Orgánica citada arriba.

En ese sentido, se expone el organigrama de esta entidad edil bajo dicha norma, donde se aprecia que a la cabeza está el consejo municipal, compuesto por regidores y el alcalde, debajo de los cuales está el alcalde.

Siendo que, debajo de este se encuentra la gerencia municipal compuesta por distintas oficinas, entre las que se advierte a la oficina de recursos humanos, área donde se realizó la investigación. Y a su vez, debajo de la alcaldía, de forma paralela a la gerencia municipal, existen las subgerencias. Como desarrollo social, infraestructura, desarrollo de tipo económico y en el ámbito de la gestión ambiental.

Figura 1

Organigrama de la entidad municipal



Situación problemática

Durante el periodo del 03 de enero del 2022 al 30 de septiembre de 2022, el investigador estuvo como jefe de la “Unidad de Recursos Humanos”, donde se detectó un problema de investigación respecto a las contrataciones de personal obrero de parques y jardines.

En tanto, se encontraron diversas resoluciones judiciales, donde jueces laborales y civiles de la ciudad de Cajamarca habían declarado vía sentencias la desnaturalización de muchos contratos de dicho personal desde hace bastantes años; siendo que, al corresponder una naturaleza laboral a dicho personal establecida por orden judicial, entonces se había ordenado a la entidad edil el cumplimiento de los beneficios laborales respectivos a ese régimen, el cual era el régimen privado bajo el D.L. N° 728.

Esta situación llamaba la atención, por cuanto, dichos procesos venían de hace varios años e incluso, no obstante, se advertía que la forma de gestionar la contratación del personal obrero de parques y jardines no había cambiado desde que empezaron dichos procesos y a pesar de dichas sentencias, no estaba cumpliendo con lo ordenado respecto al pago de beneficios y en algunos casos reincorporar al personal obrero que se había desnaturalizado su contrato hacia uno laboral indeterminado.

Así, se advertía que, uno de los principales problemas era que, muchos de dichos obrero eran contratados bajo el régimen del D.L.N° 276, de forma verbal o bajo la modalidad civil de locación de servicios que era constantemente renovado, pero, en la práctica estaban realizando labores propias del régimen del D.L. N° 728 bajo labores subordinadas, personales y con una remuneración fija. Por lo cual, al culminar dichos contratos por el supuesto plazo que tenían al ser de temporales de naturaleza distinta a la laboral bajo indicación de la municipalidad, se presentó la situación que estos trabajadores iniciaron sus procesos judiciales contra la entidad sobre sobre desnaturalización de contrato y pago de beneficios sociales bajo el régimen privado.

Siendo que, muchos de dichos procesos judiciales ya habían culminado a la fecha, de forma favorable para estos trabajadores. Así, en dichos procesos se dejó al descubierto un problema que se había generado al interior de la entidad, como es la vulneración de derechos laborales de dichos trabajadores y sobre todo, que ante ello, desde el área donde ejecuté labores advertí que la gestión de la contratación de personal obrero en esas áreas no había cambiado a pesar de dichos fallos, por lo cual, dichos errores se estaban repitiendo. Por lo cual, resulta interesante el estudio de dichas sentencias, a fin de exponer la forma en cómo desde mi experiencia profesional en dicha área propuse una serie de mejoras legales para hacer frente a dicha problemática y cómo a partir de ello se aprecian lecciones aprendidas para efectos evitar que la propia entidad y otras similares reincidan en dichos defectos de contratación de su personal.

Formulación del problema de investigación

Pregunta general

¿De qué forma puede evitar la afectación de los derechos laborales en las contrataciones del personal obrero en la Municipalidad Distrital de San Juan, Cajamarca, 2022?

Objetivos

Por ello, se tiene como objetivo general identificar la forma de evitar la afectación de los derechos laborales en las contrataciones del personal obrero de la Municipalidad Distrital de San Juan, Cajamarca, 2022.

Además, se ha establecido como objetivos específicos: i) explicar la naturaleza jurídica de la contratación del personal obrero en la Municipalidad Distrital de San Juan,

Cajamarca, 2022; ii) identificar las causas de la desnaturalización de la contratación del personal obrero en la Municipalidad Distrital de San Juan, Cajamarca, 2022, iii) Establecer los derechos laborales afectados del personal obrero en la Municipalidad Distrital de San Juan, Cajamarca, 2022.

Con la finalidad, de aterrizar en conclusiones y recomendaciones legales para mejorar los procedimientos de contratación de personal en la citada municipalidad, a partir del estudio de cuatro sentencias encontradas al respecto.

Justificación

Esta investigación es importante a nivel práctico, porque busca contribuir al conocimiento y la comprensión de un fenómeno social que afecta a las personas que laboran en municipalidades como obreros, los cuales, por lo general son de condiciones humildes y sin mayores estudios superiores, es decir se encuentran en situación de necesidad y por ello suelen aceptar todo tipo de tratos de sus empleadores y mas si es en entidades estatales. Así, muchas veces, por desconocimiento de los propios funcionarios y servidores de las entidades estatales o por falta de diligencia y providad, suelen incurrir en formas de contratación inadecuada, atentando así a sus derechos laborales. Lo cual, a su vez, tiene como efecto que sus familias se vean afectadas, por ejemplo, en el aspecto económico si un integrante de la familia labora como obrero bajo una modalidad que no concierne a la realidad, puede verse limitado de recibir el pago y estipendios que le corresponden y así afectar la economía y calidad de vida de su familia. Bajo esa situación, el presente estudio es relevante en el ámbito práctico, pues, este es un problema muy recurrente en la actualidad con dichos trabajadores, por lo cual, el aporte del estudio es proponer mecanismos legales para que las entidades ediles prevengan errores en la contratación de personal obrero como el estudiado, y se cumplan con los derechos

laborales, bajo los lineamientos del derecho laboral peruano.

Además, con ello no solo se darán soluciones legales, sino, que se pondrá de relieve la necesidad de políticas públicas y mayor capacitación del personal de las municipalidades, así como supervisión por el organismo respectivo, a fin de garantizar el respeto de derechos humanos y laborales de estas personas obrera. Cuya relevancia viene que la problemática se aborda desde una perspectiva crítica y multidisciplinaria.

También es importante a nivel teórico, pues si bien al respecto existen investigaciones, esta son mayormente tesis, mas no hay investigaciones bajo suficiencia profesional en este ámbito del derecho a nivel nacional. Con lo cual, es aporte es el desarrollo práctico de instituciones jurídicas vinculadas a ello, como son el derecho al trabajo, desnaturalización de contrato, periodo de prueba, beneficios sociales, primacía de la realidad, entre otros, desde casos reales, con lo cual, el aporte se ciñe a soluciones que lindan con las necesidades actuales. A su vez, dichas instituciones jurídicas son concordadas a los casos en función a la Constitución, régimen del D.L. N° 728 y las diversas normas laborales del sector privado. Cuya investigación va a contribuir para que se afiance la regulación de las normas que establecen garantías para el acceso a un trabajo digno y bajo cumplimiento de sus derechos, en el ámbito de la gestión de entidades municipales.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas

Es preciso tener en cuenta que, las variables del estudio son: derechos laborales y las contrataciones del personal.

Como el problema se enmarca en un ámbito de personal de una entidad municipal distrital, donde se trajo a colación una desnaturalización de contratos civiles de locación de servicios. Entonces, se establece este marco normativo:

El derecho al trabajo

Se trata de una disciplina jurídica enfocada en garantizar el derecho al empleo, lo que abarca diversas libertades, tales como decidir si trabajar o no, optar por el trabajo autónomo o bajo relación de dependencia, cambiar de empleo libremente o incluso optar por no laborar. Asimismo, incluye una serie de aspectos tanto subjetivos como objetivos. En cuanto a los subjetivos, destacan el derecho a acceder al empleo y a no ser despedido salvo por una causa justificada. Por otro lado, los aspectos objetivos comprenden la protección frente al despido de tipo arbitrario, ya sea mediante una compensación económica o la reincorporación. De igual manera, el trabajador cuenta con un conjunto de derechos relacionados con la dignidad y libertad individual, libertad de pensamiento, privacidad, participación política, y derechos de índole económica, social y procesal. Dentro de los derechos sociales, se incluye el derecho al empleo propiamente dicho, a la seguridad social, a condiciones de salud y seguridad en el entorno laboral. En resumen, tiene un conjunto de prerrogativas como individuo y en su condición laboral, basado en el respeto a la dignidad humana, Landa (2017).

El contrato de trabajo

Es el acuerdo entre trabajador y empleador, donde el primero pone a disposición del segundo su fuerza de trabajo para que el segundo la use bajo su dirección a cambio de una retribución, Celestino (2017).

Siendo que, en el D. L. N.º 728, artículo 37, se lo define como toda forma de

contratación que contiene una prestación personal de servicios ejecutada por el trabajador, a cambio de un pago remunerado y de forma subordinada al contratante empleador, siendo que por regla general se presume su existencia a plazo indeterminado. Además, se dice que puede pactarse por un tiempo indeterminado o fijo, siendo este último bajo una modalidad. Se puede celebrar verbal o escrito, con los requisitos de ley, (Poder Ejecutivo, 1991).

Elementos del contrato laboral

Según el autor Arévalo Vela (2021) pueden ser generales, esenciales y complementarios. Los primeros, se encuentran en toda contratación, como son el consentimiento, el objeto y la forma. Los segundos, son indispensables para la existencia de un contrato de trabajo, donde la doctrina indica que son la prestación del servicio de tipo personal, la remuneración y la subordinación. La prestación personal se refiere a que, el trabajador debe ejecutar él mismo la prestación y no un tercero en su reemplazo. En tanto, la remuneración, es el pago en dinero o en especie, que recibe el trabajador por los servicios prestado, lo cual incluye la remuneración ordinaria y todo tipo de pago en cualquier forma o denominación. Finalmente, la subordinación, se refiere a que el trabajador está supeditado al empleador, en cuanto a sus labores; que se ejerce por el poder de dirección del empleador según el contrato bajo ley, convenio colectivo o costumbre.

Características del trabajo en el ámbito laboral

El trabajo puede abarcar cualquier oficio o actividad siempre que cumpla con ciertas características: ser una labor realizada por personas, generar un beneficio económico directo e individual, llevarse a cabo por orden de terceros, ser ejercido de manera facultativa y estar sujeto a sumisión, según lo señalado por Neves (2009).

Caracteres del contrato del trabajo

Arévalo Vela (2021) alega que son es principal, bilateral, consensual, oneroso, de

tracto sucesivo, conmutativo, no formal en tanto así la ley exige forma escrita, su no cumplimiento no implica su nulidad, pero, sí genera otros efectos a favor del trabajador; por ejemplo, si el contrato sujeto a modalidad no se celebra por escrito se desnaturaliza a uno indeterminado.

Duración de los contratos laborales

Arévalo Vela (2021), alega que puede ser de dos modalidades en función al tiempo de duración, a continuación, así lo explica:

- **Plazo indeterminado:** Este se celebra sin un plazo fijo para su extinción por ello se llama indeterminado, o tiene un plazo preestablecido.
- **Plazo determinado:** Aquí se establece un contrato con un plazo máximo de duración según ciertas circunstancias o la necesidad de contratación que prevea el empleador, y bajo el D.L. N° 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, puede ser a su vez contrato por:
 - Por inicio de actividad: dura hasta tres años (art. 57).
 - Por necesidades del mercado: dura hasta cinco años (art. 58).
 - Por reconversión empresarial: dura hasta dos años (art 59).
 - De tipo ocasional: dura hasta seis meses por año (artículo 60).
 - De tipo de suplencia: plazo según las circunstancias con plazo que dura hasta cinco años (art. 61 y 74).
 - De emergencia: duración durante la situación de emergencia, hasta cinco años (art.62 y 74).
 - Para obra determinada o por servicio concreto: dura hasta cuando es necesario o hasta cinco años (art. 63 y 74).
 - De tipo intermitente: sin plazo máximo (CAS N° 13816-2017-Del Santa del 28 de noviembre de 2019 y sentencia del TC - Expediente N° 01209-2011-

PA/TC) (artí. 64).

- De temporada: sin ningún tipo de plazo máximo, se supedita a la duración de la temporada y si el trabajador es contratado por dos temporadas consecutivas accede al derecho a ser otra vez contratado (art. 67 y 68).

Principios como fuente del Derecho laboral

Antes de entrar en detallar cada principio, algunos doctrinarios se han detenido en explicar la esencia de los principios del derecho laboral, alegando que son una fuente del derecho laboral que conlleva ser un conjunto de criterios que orientan a la interpretación y aplicación de las normas laborales, en la labor del juez en un caso concreto. Por lo que, es una de las fuentes materiales de Derecho, y sobre del derecho laboral, pues los principios son la conjugación de valores legales, jurídico, aunado a su carácter económico, social, político, religioso, etc. E incluso, sirven para llenar los vacíos de las leyes y ayudan al legislador a poder realizar reformas, (Chirinos Portillo, 2011).

Principios del derecho laboral

Para Cadena (2022), Chávez Quispe (2023) y Arévalo Vela (1949), en el derecho laboral peruana se puede apreciar distintos principios que son explicados de esta forma:

- **Principio protector**, parte de la idea de que, el trabajador es la parte débil de la relación laboral donde el fuerte es el empleador, por lo cual, este puede ejercer sus derechos de forma abusiva. Por ello, este principio busca que se priorice la protección del trabajador en todo momento, para que mediante esta desigualdad Jurídica, se buque equilibrar las desigualdades en la práctica. Y es por ello, que exige 3 reglas. Primero, a la regla del *in dublo pro operario*, por el cual se exige que el juez o el intérprete de un texto legal opte la interpretación más favorable de las normas al trabajador. Dichas normas pueden ser la Constitución, tratados,

leyes, decretos, reglamento y otros de tipo legal. Lo cual, esta reconocido en el inciso 3) del artículo 26° de nuestra Constitución. Exige que una protección y tutela especial al trabajador, al cual se le debe ante dudas sobre el alcance de normas en material laboral, a fin de proteger y equiparar la desigualdad existente en el trabajador frente al empleador, Cadena (2022). Es decir, este principio es indispensable para dilucidar los casos laborales, sobre todo, en desnaturalización donde el juez debe interpretar las normas y valorar las pruebas procurando en todo momento un amparo a la parte débil del contrato de trabajo, como es el trabajador, el cual a consecuencia de su debilidad se halla en la mayoría de los casos con dificultades para tener una sentencia favorable. La segunda, es la regla de la norma más favorable consiste en aplicar la norma más favorable al trabajador en cuanto a sus derechos, ante normas divergentes en un mismo caso. La tercera, es la regla de la condición más beneficiosa, que supone que al resolver un caso aboral donde se establece alguna condición, esta debe aplicarse sin socavar los derechos del trabajador preexistentes, pues, todo cambio debe ayudarlo y no afectarlo más, conservando las ventajas o derechos ya alcanzados,

- **Principio de igualdad**, exige que no se realice diferencias entre un trabajador y otro, a fin de ponerlo en una situación de peor que los demás. Además, esta exigencia va en correlativa con normas internacionales como la Declaración Universal de DDHH que proscribe los tratos desiguales por temas como sexo, religión, raza, nacionalidad, edad, estado civil o similares.
- **Principio de irrenunciabilidad**, por el cual el trabajador no puede renunciar directa o indirectamente a sus derechos laborales, sobre todo, se aplica para evitar que ante la necesidad de conseguir o continuar con un trabajo, acepte ciertos tratos del empleador que puedan afectar sus derechos. Lo cual, se aplica a todo

trabajador, inclusive si ya se ha extinguido su relación laboral. Se reconoce en el inciso 2) del artículo 26° de nuestra Carta Magna.

- **Principio de continuidad**, tiene como premisa que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es decir que no acaba con una sola prestación, pues se va efectivizando cada vez que el trabajador ejecuta sus prestaciones de forma continua y por ello se dice es de continuidad en el tiempo. Bajo ello, se busca proteger la estabilidad del vínculo laboral en pro del trabajador y solo cuando la ley establezca causas se puede dar finalización al mismo.
- **Principio de primacía de la realidad**, ante discrepancias entre los hechos y los documentos o acuerdos, debe preferirse a los primeros. Sobre todo, se aplica cuando, se celebran contratos civiles, mercantiles o laborales, y a efectos de su desnaturalización se aplica este principio para establecer que, la documentación solo tiene un valor probatorio de presunción que puede dejarse de lado, ante la verificación en los hechos de la ejecución del contrato. Y de ser el caso, reconocer el vínculo laboral y sus derechos conforme a ley.

Chávez Quispe (2023) dice que busca proteger el previo reconocimiento de las ¿factuales o derechos de los trabajadores, en situaciones como: el status o calidad del trabajador; reposición, indemnización; liquidación de las prestaciones, causales de terminación del contrato, tipo y duración del contrato, etc. Así, si bien existe libertad de contratar, actúa cuando el empleador usa el trabajo de una persona sin adecuarlo el tratamiento legal correspondiente cuando lo contrató, cuando la labor o servicio que se ejecuta en la práctica no coincide con la forma de contratación y por ende se genera sin respetar las normas laborales.

- **Principio de razonabilidad**, exige que las partes del contrato laboral no solo tengan un actuar acorde a ley, sino, también a la razón, atendiendo a a naturaleza

del ser humano y su protección.

- **Principio de buena fe**, exige un actuar leal, con honradez, lealtad, confidencialidad, es decir, bajo una buena fe uno en el contrato laboral entre las partes. El cual, tiene su reconocimiento de manera general para todo tipo de contrato, como lo designa el artículo 13629 del Código Civil, respecto a la regla de que los contratos deben ceñirse a la buena fe y común intención de los contratantes. Pues, ello implica una confianza mutua de que se cumplirán las obligaciones del contrato conforme a ley.

Teoría de los derechos fundamentales

Según Landa (2017), esta teoría establece que los derechos de la persona son vistos como instituciones o principios objetivos que orientan a un ordenamiento jurídico y las labores del estado en el aspecto legislativo, administrativo y judicial, por lo cual, el estado tiene que actuar buscando garantizar el cumplimiento del catálogo de los derechos fundamentales de las personas expuestas en el texto constitucional o no en todo momento. Sobre ello, el Tribunal Constitucional del Perú (2013) ha desarrollado esta teoría en la sentencia del Exp. 1042-2002-AA/TC, donde alegaron que los derechos fundamentales son un conjunto de valores y pilares básicos de todo orden jurídico, como expresión legal de un régimen de valores y con su contenido axiológico e incide en el desarrollo jurídico de las normas de un Estado. Así, destacan principios como el derecho a la vida, libre tránsito, libertad, propiedad, trabajo, entre otros; los cuales conllevan mandatos de optimización.

Contrato civil de locación de servicios

En el derecho peruano se regula en la norma civil como es el Código Civil peruano, donde se lo define como un contrato donde una persona (el locador) se obliga a

prestar servicios por un tiempo corto o para una labor determinada a favor de otro (el comitente), esto a cambio del pago de una retribución; pero, sin estar subordinado (art.1764). A su vez, una característica esencial que la prestación sea ejecutada por la persona obligada y excepcionalmente, puede ayudarse de terceros bajo su responsabilidad, en tanto lo permita el contrato, los usos y si no es contrario a la naturaleza de la labor (art. 1766). A su vez, no es esencial fijar la retribución, pues puede determinarse según tarifas profesionales o los usos bajo aspectos de calidad, y otros aspectos según el caso (art. 1767). En cuanto al plazo, se establece que su máximo es 6 años en servicios profesionales y 3 años en otros, en tanto, si se pacta un plazo mayor sólo puede invocarse por el locador (art. 1768)

En la doctrina, Chávez Quispe (2023) se define a esta modalidad como un contrato específico usado mayormente para la contratación de servicios personales, donde el locador tiene total autonomía e independencia, al no estar subordinado al comitente; es decir ello puede implicar que no esté obligado a ir al local del comitente, tampoco a cumplir una jornada y un horario para la prestación de servicios, etc.

Desnaturalización del contrato civil de locación de servicios

Cerna (2021) alega que el principio de los principios del derecho labora ayudan a resolver estos caso, sobre todo el de primacía de la realidad es esencial para analizar un caso de desnaturalización, siendo que en el caso de los contratos de la modalidad civil de locación de servicios, permite identificar si los elementos esenciales del contrato de trabajo están presentes en este. Así, al aplicar este principio, se analiza si la forma contractual coincide con los hechos y circunstancia, que se acredita con otras pruebas distintas al propio contrato, sino con pruebas que refieran de la prestación ejecutada en la práctica, con el fin de determinar si existe una relación laboral encubierta por el empleador. Lo cual, de acreditarse conlleva que el empleador ha afectado derechos

laborales como el trabajo y conexos como los referidos a los beneficios sociales.

En tanto, Neves (2009) alega **que la desnaturalización de una relación laboral** cuando se acredita que el comitente ejerce un poder de dirección sobre el locador, asimismo, cuando se evidencian los demás elementos esenciales del contrato de trabajo como la prestación personal y la retribución fija, pero, sobre todo la subordinación.

Marco normativo principal de la contratación laboral privada en el Perú

Así, se tiene un conjunto de normas constitucionales, legales e infra legales como son las siguientes:

Constitución Política del Perú

Esta norma parte por dar reconocimiento a toda persona como sujeto de defensa y protección de su dignidad por la sociedad y del Estado (art. 1). Igualmente, reconoce en el ámbito laboral, el derecho y el deber al trabajo (art. 22). A su vez, reconoce los principios como la igualdad de oportunidades, la irrenunciabilidad de derechos reconocidos y la interpretación favorable al trabajador ante dudas (art. 26).

D.L. N° 728

En el derecho del trabajo, se dice que el contrato de trabajo se regula bajo el D.L. N° 728, donde se regulan diversos aspectos. Entre ellos, resalta la definición de contrato de trabajo por sus elementos como es prestación personal, remuneración y subordinados, el cual se presume a plazo indeterminado, siendo que puede fijar un plazo, en cuyo caso es un contrato determinado o modal. El primero puede ser llevado a cabo verbal o escrita y el segundo bajo las exigencias de la citada norma. Y se permiten sus beneficios sociales como CTS, gratificaciones, asignación familiar, seguros de salud, entre otros

A su vez, otro aspecto importante son los derechos del trabajador. Donde se habla del derecho a ser despedido solo por causas relacionadas con su conducta o su capacidad.

Siendo que, de no cumplirse con ello tiene derecho a la reposición o una indemnización. Aunque, en este último caso es factible demandar a la vez el pago de beneficios sociales (art. 71).

Otro derecho es que el trabajador no debe ser hostilizado, pues se dice que al considerarse hostilizado por las causales del artículo 66 de esta norma (falta de pago, disminución inmotivada de la remuneración o de la categoría; traslado del trabajador a lugar habitual de labores, no cumplimiento de reglas higiene y seguridad, violencia o el faltamiento grave de palabra contra él o su familia; discriminación, actos contra la moral, el hostigamiento sexual y lo que afecte su dignidad. N Ante lo cual, tiene el derecho a exigir que deje de realizarse el acto hostil, inclusive que se multe al empleador o la terminación del contrato y demandar el pago de la indemnización así como una multa y beneficios sociales.

Siendo su plazo de caducidad para demandar en los casos citados de despido, despido arbitrario y hostilidad, de treinta días naturales de producido el hecho. Y todo debe probarse, (art. 74 y 75).

También, habla sobre las obligaciones del empleador. En el caso de la indemnización equivale a una remuneración ordinaria mensual por cada año completo de labores con un máximo de doce remuneraciones (art. 76).

En el caso de la reposición, el empleador que no cumpla el mandato en las veinticuatro horas de notificado, será ordenado judicialmente bajo apercibimiento de multa, en un monto que aumentará en treinta 30% por ciento del monto original hasta la ejecución (art. 81).

Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo

Por otro lado, se tienen en este régimen otras normas como el artículo 24 del Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, donde habla de las infracciones graves las relaciones

laborales, como es del art. 24.4 referido a no pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los trabajadores por todo concepto, incluidos lo indicado en convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos (Presidencia de la República, 2007).

2.2. Limitaciones

Las principales limitaciones del presente estudio consistieron en en la búsqueda de la información que señaló cómo fueron las sentencias judiciales en materia laboral ya que la integridad del expediente no se encontraba en el área donde mi persona estuvo laborando simplemente se contaba con la resolución judicial, pero a fin de comprender mejor la problemática se hizo necesario hacer esa búsqueda del expediente completo de cada sentencia en el juzgado correspondiente lo cual tomó cierto tiempo y fue una limitación sin embargo se pudo resolver al poder solicitar las autorizaciones respectivas en los juzgados y tener acceso a la información.

CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

3.1. Ingreso a la entidad

La Municipalidad estudiada promueve y lidera el desarrollo a nivel local, facilitando fortalecimiento de capacidades a niveles personales, grupales, empresariales e institucionales; bajo estándares de justicia cultural, género y valores éticos. Todo ello con miras a lograr acciones positivas de desarrollo y de control de autoridades del gobierno local.

Bajo ello, mi persona ingresó a laborar al área de recursos humanos de la entidad Municipal estudiada, en el cargo de confianza de jefe, por el periodo de 03 de enero de 2022 – 30 de setiembre de 2022.

3.3. 3.2. Funciones

Donde mis funciones fueron básicamente lo siguiente:

- Manejo del Sistema Sigmú.
- Redacción de los siguientes documentos: memorándum, informes, cartas, oficios, actas, resoluciones, entre otros.
- Supervisar y controlar a todo el personal de trabajo de la municipalidad distrital.
- Elaborar formatos de planillas y pagos de boletas de pago de los colaboradores.
- Llevar a cabo programas de carácter educativo, cultural, recreativos y deportivos, que promuevan el respeto, integración, cooperación y responsabilidad de los colaboradores de la Municipalidad
- Revisar constantemente la normativa de los diferentes regímenes de contratación de los trabajadores de la municipalidad ya sea por el Decreto Legislativo N° 728, 276 o 1057.
- Elaborar informes dirigidos a los órganos administrativos competentes para que se den cumplimiento con los mandatos judiciales (sentencias) que tenían vinculados a los trabajadores con la entidad.
- Entre otras actividades.

3.4. Logros en la entidad

- Ejecuté de forma celeré y adecuada los mandatos judiciales (sentencias) materia de estudio del presente, referente al reconocimiento del vínculo laboral de los trabajadores por desnaturalización del mismo. Es decir, se logró reincorporar a dicho personal afectado mediante un accionar ordenado y en conjunto con las demás áreas, asimismo, bajo la rápida gestión administrativa respectiva para que en los papeles se establezca su correcta contratación como lo exigía los jueces.

- Logré unificar y socializar a los trabajadores entre sí, a efectos de que tengan presente sus labores, se capaciten en ello y tengan las herramientas adecuadas.
- Logré la adquisición del reparo de un biométrico para el control de asistencia de los trabajadores, lo cual, era un aspecto que hace muchos años presentaba fallas y estaba propiciando a que los trabajadores demandantes se les distorsionara su jornada de trabajo, ante la ausencia de tal herramienta a efectos de no ser vistos como trabajadores.
- Fomenté y realicé distintas capacitaciones para los trabajadores de la entidad, dando énfasis en capacitarlos en sus derechos laborales y en el tema de la desnaturalización laboral, su prevención y vías de denuncia. Dando prioridad a las lecciones aprendidas por consecuencia de las sentencias judiciales materia de este estudio, socializándolo entre los trabajadores demandantes y el personal jefatural de la entidad.
- Logré capacitar a los trabajadores de la entidad edil sobre todo el personal obrero en temas de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se procede a exponer los resultados advertidos durante la experiencia laboral, referido a la revisión de resoluciones judiciales en materia laboral sobre contrataciones de personal obrero en la entidad Municipal

Tabla 1

Características de las resoluciones judiciales materia de investigación

N°	Expediente	Demandante	Demandando	Materia	Sentencia	Instancia	Juzgado	Año
1	N° 00932-2011-0-0601-JTTL	Personal obrero de parques y Jardines	Entidad municipal estudiada	Reconocimiento de derechos laborales y otros	N° 185-2014-LA	Primera	JTTL	2013
2	N° 00828-2011-0-0601-JTTL	Personal obrero de parques y Jardines	Entidad municipal estudiada	Reconocimiento de derechos laborales y otros	N° 176-2014-LA	Primera	JTTL	2014
3	N° 00932-2011-0-0601-JTTL	Personal obrero de parques y Jardines	Entidad municipal estudiada	Reconocimiento de derechos laborales y otros	N° 239-2013-LA	Primera	JTTL	2013
4	0094-2011-0-0601-JR-CI-01	Personal obrero de parques y Jardines	Entidad municipal estudiada	Acción de amparo	Sentencia N° 149	Primera	1° juzgado civil de Cajamarca	2012

En la tabla 1 se aprecia que, en el presente estudio se abordó la problemática desde el ámbito de la jurisprudencia, en tanto, en la entidad mencionada se encontró una realidad problemática dada por una cantidad grande de resoluciones judiciales en materia laboral, que estaban bajo mandato de juez para su cumplimiento por la entidad edil, siendo que a la fecha de mi entrada al citado puesto advertí que no se estaban ejecutando, pero, sobre todo, que de aquellas existían resoluciones como las expuestas en esta tabla que advertían de que en la entidad no se estaba llevando un adecuada gestión de contratación laboral desde hace bastantes años. Por lo cual, su utilidad para el presente estudio radica en la argumentación jurídica de los jueces, en relación al tema de investigación.

Tabla 1

Sobre la desnaturalización de los contratos del personal obrero en la Municipalidad Distrital de San Juan, Cajamarca.

Nº	Expediente	Argumentación	Fallo
1	Nº 00932-2011-0-0601-JTTL	<ul style="list-style-type: none"> • Se acreditó que, el personal obrero ha desempeñado sus labores de manera personal, bajo subordinación y a cambio de una remuneración, por lo que, la relación contractual se habría desnaturalizado a una relación laboral permanente sujeta al Decreto Legislativo 728, con sus beneficios. • De los medios probatorios, el demandante ingresó a laborar para la demandada el 01 de julio del año 2004, en la condición de obrero del 	Fundada la demanda

área de Parques y jardines de la Municipalidad demandada, que se prolongó hasta el 31 de diciembre del año 2010, en forma ininterrumpida, ya que con fecha 01 de enero del 2011 se les giro un documento donde se daba las gracias por los servicios prestados, dando fin a la relación contractual.

- También se ha acreditado que la labor desempeñada por el demandante era la de obrero del área de parques y jardines, labor que se enmarca dentro de las actividades permanentes de dicha entidad.
- Todas esas funciones se desempeñaron de acuerdo a los lineamientos y políticas del gobierno municipal, es decir tienen de carácter de subordinadas y sujetas a un horario.
- La demandada no ha acreditado que el actor.

• De los medios probatorios se acredita que el demandante ingresó a laborar para la demandada el 06 de enero del año 2003, habiendo mantenido vínculo sin solución de continuidad hasta el 31 de diciembre del año 2010, conforme a la certificación de folios 2, expedida por el propio Alcalde de la Municipalidad.

• Si bien es cierto las boletas de pago que adjunta el actor y los informes sobre el desempeño de sus labores son de 2008 al 2010, tanto la resolución expedida en la medida cautelar del proceso de amparo como la propia sentencia, reconocen vínculo laboral del actor a partir del 06 de enero del año 2003, la misma que por desnaturalización se ha convertido en un contrato de naturaleza laboral a plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo 728.

Fundada la demanda

2

N° 00828-2011-0-0601-
JTTL

4 0094-2011-0-0601-JR-
CI-01

- Del análisis de los documentos, el demandante ha laborado como personal obrero – Guardián para Municipalidad. Si bien se celebraron contratos de la modalidad civil de locación de servicios, estos se han venido celebrando varias veces, pues su vínculo se ha desarrollado desde el día 15 de marzo del 2006 (precisado en el certificado de trabajo y en el contrato de locación de servicios que obran en autos) hasta antes de ser despedido el 31 de diciembre del 2010, habiendo acumulado como record laboral de 4 años, 9 meses y 16 días, superando de esta manera el periodo de prueba establecido por el D. S. N° 003-97-TR (tres meses), siendo ello así el demandante a la fecha del despido se encontraba protegido y teniendo en cuenta que la demandada no ha acreditado en autos que ha procedido a dar término a la relación laboral conforme a lo que establece la normatividad del régimen privado, es que su accionar es arbitrario y como tal corresponde estimar la demanda.
- Al aplicar el principio de primacía de la realidad, el juzgador considera que el servicio personal del demandante, subordinado y remunerado, importa el desarrollo de labores de naturaleza permanente y no temporal como obrero – guardián en el local municipal de la demandada, sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, pues dichos contratos han sido desnaturalizados, en razón que en realidad la labor personal, subordinada y remunerada, bajo horario y a plazo indeterminado del demandante, comprendía además labor de guardián, labor que por su naturaleza es permanente en una entidad edil, lo que es

Fundada la demanda

corroborado con lo precisado o establecido por el propio Tribunal Constitucional - Sentencia Exp. N° 03570-2010-PA/TC.

En la tabla 1 se aprecia que, en todos los casos, se ha declarado la desnaturalización de la contratación entre el demandante y la citada entidad edil, pasando a ser uno de naturaleza laboral de régimen privado. En algunos casos, dicha situación se ha generado, por cuanto, la entidad edil contrataba de palabra o verbalmente al obrero, en virtud del cual el obrero realizaba ciertas labores que no estaban claras y prefijadas en un documento escrito que pueda ayudar a establecer su naturaleza. Ante esta ausencia de formalidad, se prestaba para que el obrero ejecute diversas labores sin tener nada claro y que no correspondían a sus labores propias de alguien sin subordinación laboral. En tanto, en otros se ha evidenciado que dicha desnaturalización se dio, porque en la entidad edil celebraba contratos la modalidad civil de locación de servicio con el personal obrero, bajo el argumento que esa era la forma de que ingrese el obrero a la entidad como periodo de prueba, sin embargo, después del periodo máximo de prueba de ley, se le seguía contratando bajo locación de servicios. En ambas formas de contratación, el juzgador asumió la desnaturalización, en virtud a la aplicación del principio de primacía de la realidad, ya que, de la demás documentación presentada por el demandante como eran principalmente boletas de pago con monto de remuneración fija y no variable, la modalidad civil de contratos de locación superando el periodo de prueba certificado por la entidad, ello advertía una realidad discordante entre la documentación y la realidad de las labores de los demandantes, además, que existían contratación verbal, por tanto, la municipalidad no tenía mayores medios de prueba para acreditar su postura, es decir no tenía un manejo ordenado de su documentación de la contratación de su personal del área de parques y jardines.

Tabla 2

Sobre beneficios sociales correspondientes al personal obrero en la entidad Municipal.

N°	Expediente	Argumentación
1	N° 00932-2011-0-0601-JTTL	Se verifica que a partir del 02 de mayo del 2011, el actor figura como sujeto al régimen del Decreto Legislativo 276, sin embargo bajo la Ley Orgánica de Municipalidades, bajo la condición de obrero le corresponde el régimen privado del Decreto Legislativo 728, por ende, es fundado el reconocimiento de los derechos como: CTS, vacaciones no gozadas y trucas, de gratificaciones de julio y diciembre.
2	N° 00828-2011-0-0601-JTTL	El accionante ha acreditado la existencia de su relación laboral, bajo el art. 27° de la Ley 26636; quedando entonces por establecer si el empleador ha dado cumplimiento a sus deberes legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato de trabajo. En consecuencia, es fundado el reconocimiento de los derechos que reclama como: CTS, vacaciones sin gozar y trucas, de gratificaciones de julio y diciembre, de conforme a los requisitos que la propia ley exige en cada beneficio.
3	N° 00932-2011-0-0601-JTTL	Al haberse establecido la condición de obrero edil del demandante, bajo el régimen privado, en consecuencia, es fundado el reconocimiento de los derechos que reclama como: CTS, vacaciones no gozadas y trucas, de gratificaciones de julio y diciembre, de conforme a los requisitos que la propia ley exige en cada beneficio.
4	0094-2011-0-0601-JR-CI-01	En este sentido, conforme a los art. 4° y 10° del Decreto Supremo No 003-97-TR 7 , el demandante al superar el periodo de prueba, le asiste el derecho a la protección contra el despido de tipo arbitrario, y

por ello sólo se le podía despedir por causa justa y previo procedimiento según artículos 22°, 31° y 32° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, presupuestos no observados por la demandada y teniendo en cuenta que al trabajador ya no se le dejó ingresar a trabajar a su trabajo, a partir del día 01 de enero del 2011 y jamás se ha imputado causa justa de despido relacionada con su accionar o capacidad que justifique el despido, existe certeza en la vulneración de sus derechos constitucionales protegidos por los artículos 2° inciso 15, 22°, 23°, 27° y 139° inciso 14) de la carta magna.

Al haberse establecido la condición de obrero edil del demandante, sujeto al régimen, por ende, es fundado el reconocimiento de los derechos a CTS, vacaciones sin gozar y trucas, gratificaciones de julio y diciembre, según la ley de cada beneficio

En la tabla 2 se aprecia que, como en todos los casos, se ha declarado la desnaturalización de la contratación entre el demandante y la citada entidad edil, pasando a ser uno de naturaleza laboral de régimen privado, consecuentemente corresponde los beneficios del Decreto Legislativo 728, por ende, como CTS, vacaciones sin ejercer y trucas, las gratificaciones de julio y diciembre. Lo cual, dejaron sentado los jueces que no se había cumplido con su pago, afectando derechos constitucionales protegidos por los artículos 2° inciso 15, 22°, 23°, 27° y 139° inciso 14) de la carta magna.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

En el presente estudio, se pudo identificar que la naturaleza jurídica de la contratación del personal obrero en la entidad Municipal, corresponde al régimen laboral del D.L.N° 728, pues, en los casos de estudio, todos los jueces aplicaron el principio de primacía de la realidad y bajo ello declararon la desnaturalización de la contratación entre el demandante y la citada entidad edil y por ende la existencia de los elementos propios de una relación jurídica de tipo laboral a plazo indeterminado.

También, se pudo identificar que las causas de la desnaturalización de la contratación del personal de tipo obrero en la Municipalidad, son la ausencia de una consciencia de respeto del marco laboral y los derechos del trabajador, pues en los casos de estudios se advierte que, la entidad edil valiéndose de su posición y de la condición de necesidad del personal, que es de escasos estudios y baja economía, realiza una contratación verbal o escrita bajo modalidades que no corresponde a la realidad, donde el trabajador también añapa ese actuar por necesidad y por conveniencia, dejando de lado la exigencia de sus derechos, que es visto como algo innecesario.

De esa forma, se pudo lograr identificar que los derechos laborales afectados del personal obrero en la entidad Municipal son el derecho al trabajo, el cual comprende derechos sociales como la seguridad social, la salud y demás beneficios sociales según cada régimen laboral. Pues, en los casos de estudios, los jueces declararon que los contratos del personal eran de naturaleza laboral a plazo indeterminado, por lo que se ordenó el pago de los beneficios sociales demandados. También se afectaron los principios del derecho laboral como el de

buena fe, que exige un actuar leal, con honradez, lealtad, confidencialidad, reconocido de manera general en el artículo 1362 del Código Civil, respecto que los contratos deben ceñirse a la buena fe y común intención de los contratantes, en tanto, la entidad edil no tuvo un actuar leal y trato en todo momento de encubrir la naturaleza del contrato de su personal obrero bajo otras forma de contratación distintas a las efectivamente prestados y evitando el pago de los beneficios sociales respectivos.

Por ello, se pudo identificar que la forma de evitar la afectación de los derechos laborales en las contrataciones del personal obrero de la Municipalidad es la aplicación de mecanismos legales de prevención como es la planificación de las necesidades de cada puesto de trabajo existentes o por existir en la entidad edil, que debe estar a cargo del área de recursos humanos. También, mediante campañas de capacitación para el personal obrero y para el personal del área de recursos humanos, donde se sensibilice de los derechos de los trabajadores y las consecuencias de su afectación, así como los canales de solución de las controversias y de denuncia. Donde además se debe implementar canales de denuncia que salvaguarden a la confidencialidad de lo denunciado y los derechos del trabajador. Por otro lado, se debe incluir mecanismos para mejorar la celebración de los contratos del personal, cumpliendo las formalidades necesarias como es la celebración escrita y evitar la celebración de la modalidad civil de contratos de locación de servicios respecto a las labores que requieran necesariamente de la prestación de servicios permanentes, remunerados, subordinados y bajo prestación personal. Así, también, con mecanismos de fiscalización interna sobre el cumplimiento de las normas laborales respectivas en

Recomendaciones

Se recomienda a la entidad edil materia de estudio, implementar mecanismos para evitar contrataciones de personal obrero, afectando derechos e incumplimiento la normativa laboral, como son mecanismos preventivos, de celebración de contratos y de fiscalización interna del cumplimiento de las normas laborales. Lo cual, parte por una buena gestión del área de recursos humanos, que este alineada a los estándares de la normativa laboral y de las necesidades de la entidad municipal.

Se recomienda al legislador peruano, considerar mejorar el marco legal respecto a la locación de servicios en el ámbito de las relaciones laborales, el cual se presta para encubrir contratos laborales por parte de entidades estatales mayormente, y que así se afecten derechos del trabajador. Por lo cual, la comisión de trabajo y seguridad social del Congreso debe buscar proponer un proyecto de ley en dicho sentido, pues, de contrato se seguirá usando esta forma contractual para anular los derechos del trabajador y fomentar la informalidad. Para lo cual, se debe considerar aspectos como los plazos de contratación máximo, el motivo de a la contratación y naturaleza de las prestaciones, el cumplimiento de formalidades y sobre todo la fiscalización de estos contratos por parte de SUNAFIL.

Se recomienda a otros estudiante de derecho que consideren ahondar en futuros estudios acerca del tema planteado en la presente, sobre todo, en lo relativo al rol de SUNAFIL en la fiscalización de los contrato de la modalidad civil de locación de servicios y la desnaturalización laboral en el Perú, a fin de estudiar el problema desde otras perspectivas necesarias, como es la fiscalización laboral, que tiene un rol fundamental para poner en práctica las normas laborales y se pueda lograr desarrollar otros mecanismos de solución de este tipo de problema en el derecho laboral.

REFERENCIAS

- Arévalo Vela, J. (1949). Tratado de derecho laboral. Instituto pacífico.
- Arévalo Vela, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 1, 34 – 40. DOI: [10.47308/rdpt.v3i3.2](https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2)
- Atlas de Cajamarca. (2024). *San Juan*.
http://www.atlascajamarca.pe/provincial/cajamarca/san_juan.html
- Cabanillas, G. (2016). Derecho Constitucional. Lima p.12.
- Cadena, M. (2022). El in dubio pro operario y su correcta aplicación para los administradores de justicia. *USFQ Law Review*, 9(2).
<https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/lawreview/article/view/2754>
- Casación N° 1561-98-Lima
- Celestino, K.N. (2017). Hacia la regulación del contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente. Explorando los contratos de trabajo en las zonas grises del Derecho. (*Tesis de maestría*, Universidad de Lima).
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/6060/Celestino_Licera_Karen_Noem%C3%AD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cerna Garnique, S. C., y 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
- Chirinos Portillo, L. M. C. (2011). El Derecho del trabajo y sus principios. *Revista de la Universidad del Zulia*, 2(4), 59-80.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8809691>

Corte Superior De Justicia de Cajamarca (2012). Expediente N° 0094-2011-0-0601-JR-CI-01. Sentencia N° 149.

Corte Superior De Justicia de Cajamarca (2013). Expediente N° 00932-2011-0-0601-JTTL . Sentencia N° 185-2014-LA.

Corte Superior De Justicia de Cajamarca (2013). Expediente N° 00932-2011-0-0601-JTTL. Sentencia N° 239-2013-LA

Corte Superior De Justicia de Cajamarca (2014). Expediente N° 00828-2011-0-0601-JTTL. Sentencia N° 176-2014-LA

Jiménez, M. (2015). *Introducción al Derecho*. Lima, p.30.

Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Colección lo esencial del derecho 2. Fondo Editorial PUCP.

Neves, J. (2009). *Introducción al derecho del trabajo*. Facultad de derecho de la PUCP.

Neves, M. (2009.). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú; 25.

Rioja, A. (2010). *Fundamentación jurídica del petitorio, como requisito de admisibilidad de la demanda*. Recuperado de:
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2010/07/28/fundamentacion-juridica-del-petitorio-como-requisito-de-admisibilidad-de-la-demanda/>

Tribunal Constitucional del Perú. (2003). *Sentencia N° 01042-2002-AA*.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01042-2002-AA.pdf>

Vescovi, E. (1999). Teoría General del Proceso. Temis: Bogotá, p. 65 – 66.

ANEXOS

Anexo 1.-xxx

