

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**  
**Escuela Profesional de Derecho**



**UPLA**  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

**TESIS**

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS POR  
TERCEROS CON ORDEN DE SERVICIO EN EL  
PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO CIVIL – CORTE  
SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUANCAMELICA 2019**

Para optar : El título profesional de abogada  
Autor : Bach. Lizana Huaira Juana  
Asesor : Dr. Loret de Mola Garay John Emilio  
Línea de investigación institucional : Desarrollo humano y derechos  
Área de investigación institucional : Ciencias sociales  
Fecha de inicio y de culminación : : 23-04-2021 a 23-04-2022

LIMA – PERÚ  
2023

## **HOJA DE JURADOS REVISORES**

**DR. LUIS POMA LAGOS**  
Decano de la Facultad de Derecho

**Mag. JESSICA PATRICIA HUALI RAMOS DE AFAN**  
Docente Revisor Titular 1

**DR. JUAN COLOMBINO ROJAS FALCON**  
Docente Revisor Titular 2

**ABG. TOMOTEO CRISTOVAL DE LA CRUZ**  
Docente Revisor Titular 3

**ANG. RUBEN WALTER GARCIA DE LA CRUZ**  
Docente Revisor Suplente

## **DEDICATORIA**

A mi hermana madre coraje nací para brillar y vivirlo contigo gracias por el perfecto guía en mis logros cognitivos.

**Juana**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a los revisores y asesor de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Escuela Profesional; esta tesis no hubiera sido posible sin el apoyo u contribuciones en asesoramiento fue gran ayuda para mí relevante durante el proceso de investigación.

También mi agradecimiento va dirigido. Director de Oficina Administración Área logística de Gobierno Regional por haberme brindado en su remisión de documentos administrativos para la búsqueda de tema.

Debo precisar, agradecimiento al despacho colegiado de Primera Instancia Civil, el presidente de la Corte Superior Justicia de Huancavelica por la gratitud de facilitarme los expedientes judiciales, a los secretarios y Jueces de la Sala Laboral por su valioso tiempo que me permitieron analizar los casos.

Agradezco, a todas las personas que colaboraron de una u otra manera en la ejecución de tesina.

**La autora**

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 00047-FDCP -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis** Titulada:

**DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS POR TERCEROS CON ORDEN DE SERVICIO EN EL PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO CIVIL - CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUANCVELICA 2019**

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. LIZANA HUAIRA JUANA**  
Facultad : **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
Escuela profesional : **DERECHO**  
Asesor(a) : **Dr. LORET DE MOLA GARAY JOHN EMILIO**

Fue analizado con fecha **13/02/2024** con **147** pág.; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

**Excluye Citas.**

**Excluye Cadenas hasta 20 palabras.**

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio. Se declara, que el trabajo de investigación: ***Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.***

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 12 de febrero de 2024.



**MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI**  
**JEFA**

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES	
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CONTENIDO	v
RESUMEN	ix
SUMMARY	x
INTRODUCCIÓN	xi

### CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Delimitación del problema	16
1.3. Formulación del problema	17
1.3.1. Problema General	17
1.3.2. Problemas Específicos	17
1.4. Justificación	17
1.4.1. Teórica	17
1.4.2. Práctica	18
1.4.3. Social	18
1.4.4. Metodológica	19
1.5. Objetivos	19
1.5.1. Objetivo General	19
1.5.2. Objetivos Específicos	19

### CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)	21
2.2. Bases Teóricas o Científicas	23
2.3. Marco Conceptual	28

### **CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO**

3.1. Hipótesis General	35
3.2. Hipótesis específicas	35
3.3. Variables	35

### **CAPÍTULO IV METODOLOGÍA**

4.1. Método de investigación	39
4.2. Tipo de investigación	40
4.3. Nivel de investigación	40
4.4. Diseño de investigación	41
4.5. Población y muestra	41
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	44
4.8. Aspectos éticos de la investigación	45

### **CAPÍTULO V RESULTADOS**

5.1. Descripción de resultados	46
5.2. Contrastación de hipótesis	51
5.3. Discusión de resultados	107

**CONCLUSIONES** **112**

**RECOMENDACIONES** **113**

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS** **114**

**ANEXOS:**

Anexo 1: Matriz de consistencia	116
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	118
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento	119
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos	121
Anexo 5: Validación de Expertos respecto al instrumento	122
Anexo 6: Consideraciones éticas	123
Anexo 7: Declaración de autoría	124
Anexo 8: Otros relacionados a la investigación	125

## CONTENIDO DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Dimensiones: Identificar las razones que jurídicas que Considera en el Primer JECCSJH, declara fundadas las...	46
Tabla 2	Dimensiones: Analizar los fundamentos facticos de trabaja- dores contratados mediante orden de servicios el PJECCSJH.	47
Tabla 3	Dimensiones: Identificar las falencia y debilidades de los funcionarios porque permiten contratos con orden de servicios	48
Tabla 4	Variables: Primer Juzgado Especializado Civil-Corte Superior de Justicia de Huancavelica, los trabajadores contra- tados con órdenes de servicios por desnaturalización.	50
Tabla 5	Dimensiones: Identificar las razones jurídicas que considera en el Primer JECCSJH, declara fundadas las demandas de trabajadores contratados o/s por desnaturalización ...	51
Tabla 6	Dimensiones: Analizar los contratos simulados con orden de servicios fueron declarados fundadas por un derecho...	53
Tabla 7	Dimensiones: Analizar las falencias y debilidades de los funcionarios públicos de Huancavelica...	54
Tabla 8	Variables: Primer Juzgado Especializado Civil-Corte Superior Justicia de Huancavelica, los trabajadores contratados con ordines de servicios por desnaturalización	55

**CONTENIDO DE GRÁFICOS**

		Pág.
Gráfico N° 01	Dimensiones: Identificar las razones jurídicas que considera en Primer JECCSJH, declara fundada las demandas de trabajadores	46
Gráfico N° 02	Dimensiones: Analizar los fundamentos facticos de trabajadores, mediante orden de servicios en el Primer JECCSJH.	48
Gráfico N° 03	Dimensiones: Identificar las falencias de los funcionarios porque permiten contratos con orden de servicios	49
Gráfico N° 04	Variables: Identificar las razones jurídicas que considera en el Primer JECCSJH, declara fundadas las demandas de trabajadores Contratados con orden de servicio por desnaturalización...	50

## RESUMEN

Esta investigación tiene como título: Desnaturalización de contratos por terceros con orden de servicio en el Primer Juzgado Especializado Civil - Corte Superior de Justicia de Huancavelica 2019. Problema principal fue; que los trabajadores contratados con orden de servicios por desnaturalización fueron destituidos ilegalmente de la Institución del Gobierno Regional y Gobierno Local, la demanda interpuesta a la Institución Privada CACH se desestimó por falta de pruebas declarando infundada, Interpuesta por los demandantes vía contenciosa administrativa al despacho primera instancia laboral, colegiado remite a través de un documento que proceda reincorporación en el cargo que venía trabajando antes de la vulneración del derecho al trabajo. Entonces el despacho del Colegiado de la Sala Civil Especializado declara fundada las demandas mediante la interpretación de la Ley N° 24041 para no vulnerar sus derechos fundamentales de los trabajadores. Debo señalar ocho expedientes en selección, cinco analizados y estudiados interpuesta por cada caso, y la ji cuadrada me permitió validar la estadística e hipótesis.

Asimismo, se concluyó que: En el Primer PECCSJH, razones para declarar fundada las demandas de contratados con órdenes de servicios por desnaturalización en las entidades públicas de Huancavelica, es por un derecho fundamental establecido régimen laboral administrativo, que sirve en vía proceso contencioso administrativo para no vulnerar sus derechos laborales de los trabajadores, siendo  $(28,18 > 15,5)$ . Palabras clave: Desnaturalización de contratos por terceros, orden de servicio y juzgado especializado civil.

## SUMMARY

This investigation is titled: Denaturalization of contracts by third parties with a service order in the First Specialized Civil Court - Superior Court of Justice of Huancavelica 2019. Main problem was; that the workers hired with a service order for denaturalization were illegally dismissed from the Institution of the Regional Government and Local Government, the lawsuit filed with the Private Institution CACH was dismissed due to lack of evidence, declaring it unfounded, filed by the plaintiffs through administrative litigation office First instance labor office, collegiate sends through a document that appropriate reinstatement in the position in which he had been working before the violation of the right to work. Then the office Collegiate of the Specialized Civil Chamber declares the demands founded through the interpretation of Law No. 24041 so as not to violate the fundamental rights of workers.

I must point out eight files in selection, five analyzed and studied filed for each case, and the chi-square allowed me to validate the statistics and hypotheses. Likewise, it was concluded that: In the First PECCSJH, the reasons for declaring founded the demands of those hired with service orders for denaturalization in the public entities of Huancavelica, is due to a fundamental right established administrative labor regime, which serves via contentious administrative process.

so as not to violate the workers' labor rights, being  $(28.18 > 15.5)$ . Keywords: Denaturalization of contracts by third parties, service order and specialized civil court.

## INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas las instituciones públicas como gobierno regional y gobiernos locales en la administración pública vienen vulnerando el derecho al trabajo. Al mismo tiempo, realizan contratos por terceros con orden de servicios, atravesando un proceso desfavorable por los administrados, desde allí establece la desnaturalización de contratos por necesidad de trabajar dignamente.

En este sentido, y desde un punto de vista jurídico, los trabajadores buscan estabilidad laboral a través de las demandas judiciales, convirtiendo un problema en este contexto laboral ocasionando en perjuicio presupuestal a los gobiernos del turno. Y este conflicto ha limitado en el ámbito jurídico, como carga laboral a los Jueces y secretarios en el despacho Primer Juzgado Especializado Civil Corte Superior de Huancavelica.

Por lo dicho, esta investigación busca aportar el análisis de la implementación de la Ley N° 24041; porque tiene un solo artículo y tiene una trayectoria de cuarenta años; cuando a aun se está vigente a la fecha de la investigación de estudio. Esto se hará mediante la comparación de la reforma que adapta la nueva ley en derecho laboral administrativo. También con la participación de los ciudadanos democráticos con la nueva constituyente de la Carga Magna.

Entonces, este proyecto de investigación estuvo compuesta por seis capítulos.

En el **Capítulo I**, descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, formulación del problema, problema general, problemas específico, justificación social, científica, y metodológica, objetivo general y objetivo específico.

En el **Capítulo II**, marco teórico, antecedentes de la investigación, bases teóricas científicas y marco conceptual.

En el **capítulo III**, hipótesis, hipótesis general, Hipótesis específicas y las variables.

En el **capítulo IV**, metodología, método de investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos de la investigación.

En el **Capítulo V**, resultados, descripción de los resultados, contraste de hipótesis y discusión de resultados.

En la parte final las conclusiones, recomendaciones, fuentes bibliográficas consultadas y también los anexos.

La autora

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

El trabajo de investigación tiene información recogida de las instituciones públicas y privadas como: Gobierno Regional, Gobierno Local, Institución Privada CACH, con grandes problemas que ha transgredido las normas en derecho laboral, y los trabajadores subordinados en la parte administrativa hacen la informalidad de contrato con órdenes de servicios considerados como terceros, tal es el caso de la señora Marlene D. Retamozo Paitan trabajo como Secretaria en la Área de Adquisiciones Logística del Gob. Reg. Hvca, la demandante alega haber trabajado por un periodo de cuatro años y un mes con la finalidad acreditar prestación de servicios acompaña las pruebas documentadas a manera: ordenes de servicios, comprobantes de haberes, recibos por honorarios según ficha ruc, acta de conformidad, informe de actividades cumplidas como asistente administrativo este caso expedientes judiciales urge analizar y estudiar para formular propuestas objetivas, hipótesis, variables.

Estando analizado los expedientes judiciales vía administrativa que corresponde a la primera instancia, el colegiado precisa o señala bajo qué régimen laboral ha prestado servicios la demandante, teniendo en cuenta que las entidades públicas Regional y Provincial, por mandato legal los funcionarios y servidores regulan su vínculo laboral establecido, mediante la interpretación de la Ley 24041, tenga más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previsto en el Capítulo V del Decreto Legislativo 276. Entonces prestar labores bajo de manera excepcional como personas naturales o jurídicas prestan servicios mediante contrataciones con la normatividad del Código Civil, entre estos los contratos a un plazo determinado. Los funcionarios y administradores deben conocer con que presupuesto se contra un personal administrativo, y el Personal de Recursos Humanos debe conocer el Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF), y qué es el (CAP) desconocen la norma, desnaturalizando el contrato legal por simulación o fraude porque está en cargo de confianza transitorio en la mayor

parte recae a los administradores porque son pilar fundamental en la administración, en este caso del demandante quienes firman en los Ordenes de Servicios que simulan como Contrato de trabajo es el Administrador y el Jefe de Logística, pues no existe una regulación idónea en la gestión y administración pública, debo señalar que existen contratos por orden de servicio que duran días, puede ser el plazo de servicio por 15 quince días o 20 veinte días calendarios a partir del día siguiente de la notificación del orden de servicio, que solamente sirven para cobrar los haberes por haber trabajado durante el mes o dos mes hasta tres mes; mayormente este tipo de contratos orden de servicio utilizan en proyectos, obras, programas sociales incluyendo la adquisición de bienes y materiales en la administración pública

Estimando como percibir la remuneración con este tipo de contrato en vía civil se hace compra venta de materiales es la simulación de pago con órdenes de servicios a la vez servirá como contrato de trabajo así evadir costos de presupuesto tener contratos legales traerá consecuencias a pagar beneficios por fiesta patrias, fin del año, vacaciones al cumplir un año de trabajos: tal es el caso derecho a la remuneración que corresponde a cada trabajador. Pues en caso real, las contrataciones simulan resguardar el entorno nocivo de un trabajador; por lo tanto, las vicisitudes persiguen de manera justa la retribución asignada por los días laborados se debe respetar, el objetivo de los administrados es eludir responsabilidades de los recursos humanos en dicha entidad.

Entendiéndose el caso de la demandante logro agotar la vía administrativa, interpone requerimiento para su reposición al trabajo, el colegiado remite mediante documento acto resolutivo reponer al centro de trabajo, efectivamente fueron vulnerado el derecho a trabajo desnaturalizado el contratado, la servidora pública se amparó a la Ley administrativa vigente que su labor fue bajo subordinación administrativa.

Sin embargo, debo resaltar el motivo a realizar esta investigación en el presente caso particular el Juez está en posibilidad y facultad de que se establezca si la demandante ingreso por concurso público, en qué régimen laboral, si ocupaba alguna plaza vacante presupuestada, de que fuente de financiamiento o del Tesoro Público se le retribuía la prestación de servicios en la administración pública, si previos órdenes de servicios

y comprobantes de pago se suscribieron los contratos que respalda Ordenes de Servicios como se da en sector público para una prestación de servicio, la demandante ¿respondió el presupuesto fue asignado de obras?, en la parte administrativa los medios de prueba que son necesarios para resolver en equidad y justicia la prestación de la referida demandante. Estos contratos con órdenes de servicios están disfrazados en los cuales no especifican el objeto ni funciones del trabajador, sin embargo, en la praxis se evidencia que realizan otras actividades, los que trabajan de esta modalidad están subordinado a un jefe inmediato y que este hecho constituye una causal para que se pueda desnaturalizar.

En la gestión pública el usuario acepta los tratados con la finalidad lograr un vínculo laboral que la trabajadora permanezca por más de un año ininterrumpido no pueden cesarlo ni destituir; la Ley No 24041 ampara a los servidores de la carrera administrativa es necesario enfatizar que la citada norma legal únicamente protege frente a destitución ilegal que pudieran sufrir los asalariados convenidos con orden de servicios. Donde se puede apreciar claramente la desnaturalización es cuando el verbo acción es la maniobra de una labor que se trasladan de un lugar a otro sitio, es decir; falseamiento o destierro de algún objeto, por ello nace siendo “A” pero por diversas razones se desvirtúa en” B” es similar orden de servicio al transcurre vía administrativa se desnaturaliza, orden de servicios tienen esas características (García Manrique, 2010).

Por ende, se considera la mala aplicación de normas legales que trae deficiencias, consecuencias a los funcionarios públicos del turno.

Aunque el acuerdo plenario de la Corte Suprema 1-2011-CJ-116 estableció un protocolo de cómo deben actuar los jueces en los casos del pleno jurisdiccional laboral.

## **1.2. Delimitación del problema**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

Desarrolló Provincia y Región Huancavelica en el ámbito espacial  
Primer Juzgado Especializado Civil - Corte Superior de Justicia de  
Huancavelica 2019

### **1.2.2. Delimitación temporal**

La presente tesis que abordó el tema comprendido en el ámbito de derecho laboral con respecto desnaturalización de contratos por terceros con orden de servicio en la Primera Instancia Especializado Civil-Corte Superior de Justicia de Huancavelica, con respecto los contratos locación servicio u órdenes de servicios, los mismo que están desarrollados y adscritos al decreto Ley. Artículo 4° señala la única prestación de servicios reenumerados sometidos, se supone la objetividad de contrata a plazo indeterminado. En la cual considero como refleja los vacíos de la norma o leyes en derecho laboral que acarrea los problemas administrativos a instituciones públicas.

### **1.2.3. Delimitación Conceptual**

La delimitación conceptual entendemos en el contexto que abordo en el ámbito de administración manejo de Recursos Humanos a través especialista en norma legales capacitación actualizando las leyes vigentes debería tener propuestas y el manejo administrativo personal que la ley lo señala en el ámbito Regional Local Huancavelica de contratar el personal administrativo que tenga conocimiento derecho laboral y código civil; porque ellos son directos responsables de brindar propuestas en la implementación, si alguna de las norma tuviera deficiencias o vacíos legales e ahí la oficina debe tener normas implementadas, actualizadas en vigencia porque está facultado, también señalo el ámbito carrera administrativa regular su régimen laboral según el año fiscal.

Decreto Supremo N°003-97-TR. Este decreto tiene característica de importancia en derecho laboral que tiene una vigencia hacia 22 años, que los trabajadores en su mayor parte se amparan con esta Ley (LPCL).

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema General**

¿Qué razones jurídicas considera en el Primer JECCSJH, para declarar fundadas las demandas de los trabajadores contratados con órdenes de servicios por desnaturalización en las entidades públicas de Huancavelica?

#### **1.3.2. Problemas Específicos**

- a) ¿Cuáles son los fundamentos facticos por los cuales los contratos de trabajadores mediante orden de servicios son declarados fundadas por desnaturalización en el Primer Juzgado Especializado Civil - Corte Superior de Justicia de Huancavelica?
- b) ¿Cuáles son las razones por los que los funcionarios públicos de Huancavelica permiten la contratación de trabajadores mediante órdenes de servicio?
- c) ¿Cómo justifican los funcionarios públicos de Huancavelica la contratación y el pago de los trabajadores mediante ordenes de servicios?

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Teórica**

Esta investigación se realizó con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre las investigaciones vinculados al derecho laboral, que me permitirá investigar cada caso en las instancias que corresponde interpuesta por los trabajadores en aras de alcanzar un derecho laboral con la demanda de los expedientes judiciales derivados al despacho en el Primer Juzgado Especializado Civil, siempre establecen garantías constitucionales al derecho trabajo siendo parte fundamental de familia. A transcurrir el tiempo generan conflictos entre empleador y trabajador, por ello es necesario conocer las normas legales para contratar el personal

Entidades públicas, los contratos que deben realizar con código civil para desempeñar labores en obras, programas, actividades y ocupacionales, siempre y cuando sea de duración determinada. Dice que no coadyuvan con los contratos personales o administrativos en las instituciones, Ministerio de Trabajo Producción y Empleo MTPE debe implementar capacitaciones derecho laboral vigentes y actualizados, en caso de remuneraciones se debe incluir los trabajadores a planillas y de forma obligar a la entidad al pago de los beneficios laborales.

Asimismo, entendiendo que estos son elementos básicos en la administración pública de las entidades del Estado: en consecuencia, la temática planteada encuentra su desarrollo en derecho laboral y en el expediente del acto administrativo en carpeta judicial.

#### **1.4.2. Practica**

Permite desarrollar la legalidad jurídica en el campo laboral en la práctica desprotegen el derecho fundamental de los trabajadores, al no implementar contrato legal teniendo en consideración los administrados siempre buscan un vacío legal al momento de contratar un personal, por ello vulneran derechos laborales al existir diferentes regímenes laborales

#### **1.4.3. Social**

En el trabajo de investigación la justificación social se basa al incremento de la población social, con órdenes de servicios también es necesidad trabajar para subsistir y satisfacer las necesidades de carga familiar, es muy importante significativa contar con contrato de trabajo para no vulnerar "Acto Jurídico" acreditado entre el administrado y el contratante que tiene por objetivo garantizar el trabajo, mediante el cual el trabajador está obligado a prestar servicios como empleador público con derecho a remuneración digno con de la ley.

El trabajo es un derecho fundamental de todas las personas. Por lo tanto, generar conciencia al derecho laboral.

#### **1.4.4. Metodológica**

La justificación metodológica es importante en la presente investigación ya que establece procedimientos a plantear mis hipótesis ampliamente tener conciencia al momento de discernir normas laborales que realiza cada trabajador en las instituciones públicas, no se debe permitir realizar trabajos con orden de servicios. Asimismo, que los métodos, procedimentales, técnicas e instrumentos empleados en el presente trabajo de investigación son fehacientes.

Según Hernández Sampieri y Otros (2014), en la metodología de la investigación cualitativa considera simulación de un contrato ficta, porque el contrato con orden de servicio regula el código civil para casos especiales no administrativos; que no tienen horario de ingreso ni de salida el trabajo es libre, puede ser para una obra de construcción y programas sociales, y no tiene jefe inmediatos, el trabajo es por metas, algunos jefes aprovechan este tipo de contratos para subordinar a su trabajadores ahí viene desnaturalización de un contrato con orden de servicio trae consecuencia legales. Los trabajadores interponen la demanda vía proceso contencioso administrativo.

### **1.5. Objetivos**

#### **1.5.1. Objetivo General**

Identificar las razones jurídicas que considera en el Primer JECCSJH, declara fundadas las demandas de trabajadores contratados con órdenes de servicios por desnaturalización en las entidades públicas de Huancavelica.

#### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- ✓ Analizar los fundamentos facticos por los cuales los contratos de trabajadores mediante orden de servicios son declarados fundadas por desnaturalización en el Primer JECCSJH.

- ✓ Identificar las falencias y debilidades de los funcionarios públicos de Huancavelica porque permiten la contratación de trabajadores mediante órdenes de servicio en la administración pública.
- ✓ Determinar de qué manera justifican los funcionarios públicos de Huancavelica la contratación y el pago de los trabajadores mediante ordenes de servicios

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)**

Zabaleta, (2008) Guatemala Decadencia del Contrato de Trabajo por Desnaturalización de su Contenido y Esencia en la Legislación Laboral Guatemalteca.

**a) Objetivo:** Desarrollar importantes aspectos acerca de la simulación del contrato de trabajo

**b) Método:** Deductivo, inductivo, analítico, histórico y jurídico; y las técnicas documentales y de campo.

**c) Conclusiones:**

Los derechos mínimos laborales, no pueden desmejorarse, violarse o tergiversarse mediante ninguna forma de contratación, porque en tal evento, se configura su nulidad ipso jure.

Aceptar que el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho civil, tenga vigencia en las relaciones de trabajo, conlleva una desigualdad e injusticia laboral, puesto que, es evidente, la profunda desigualdad que existe entre patrono y trabajador, con lo que se derrumbaría desde sus bases el derecho del trabajo en su conjunto y el patrono tendría amplia libertad para la imposición de condiciones perjudiciales al trabajador.

Llaster, (2014) - Argentina - Los Contratos de Locación de Servicios en el sector público de la provincia de Mendoza: Legalidad - Legitimidad.

**a) Objetivo:** Establecer las normas aplicables a esta especial modalidad de trabajo.

**b) Métodos:** Análisis Jurídico

**c) Conclusiones:**

Los sucesivos contratos de locación de servicios, que unieron y unen a los trabajadores en esta situación con el Estado, cualquiera sea su dependencia están dentro de la órbita de la función pública. En consecuencia, caen dentro del derecho público y no dentro del derecho privado regulados por la Ley de Contrato de Trabajo.

Romero, (2009) Lima Perú. Los Contratos por servicio no personal en la administración pública como condicionamiento de la estabilidad laboral dicta.

a) Objetivo: Demostrar los contratos por servicios no personales en la administración pública condicionando una estabilidad laboral ficta por los trabajadores contratados por dicha modalidad.

b) Método: Explicativo

c) Conclusión

La administración pública ha desnaturalizado los contratos por servicios no personales, al haber sometido a los trabajadores a realización de carácter permanente, por tiempo indefinido, subordinado y en un horario propio de los trabajadores permanentes, sujeto inclusive a descuentos.

Ruiz, (2016) Arequipa Perú. Desnaturalización de contratos locación servicios generan responsabilidad administrativa disciplinaria en legislación peruana. Análisis e interpretación jurisprudencia de un principio según autor.

a) Objetivo: Demostrar sobre la desnaturalización de contrato con órdenes de servicios, es necesario estudiar cuáles son las finalidades inmediatas este principio de primacía de la realidad, indica la existencia de una relación de trabajo se debe atender a elementos facticos y formales.

b) Método: Explicativo

c) Conclusión

En procesos administrativos se consideran los hechos que ocurren en la realidad, antes que las descripciones en documento este principio, también llamado de realidad en nuevo proceso laboral, exige que el colegiado debe atender a los elementos facticos de la realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Aplicación del principio de la primacía de la realidad, cuando: el trabajador presta servicio en un cargo similar al de otro trabajador en las planillas de una entidad o empresa, la labor realizada por el trabajador se encuentra dentro de los puestos calificados por norma expresa como labores de carácter subordinado.

En la prestación un servicio se comprueba las manifestaciones de los elementos del contrato de trabajo.

## **2.2. Bases Teóricas o Científicas**

En la investigación es muy importante fundamental considerar las bases teóricas y detalle de la siguiente manera:

### **2.2.1. Desnaturalización De Contratos Por Terceros**

#### **✓ Aspectos Generales**

En el aspecto general se estudiará la palabra desnaturalización de donde proviene, es este estudio mayormente recurro a los autores para definir bien: Según, (De Lama Laura, Manuel Gonzalo; Gonzales Ramírez, Luis; 2010), de manera muy didáctica los autores De Lama Laura y Gonzales Ramírez se refieren que: "desnaturalización", se deriva del verbo "desnaturalizar" implica aquella acción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir cuando se desvirtúa. Ello significaría que algo nace siendo "A" pero por diversas razones se convierte o transforma en "B". Luego, la desnaturalización implica que la situación "A" va perdiendo, por distintas circunstancias, la esencia o cualidades que le permitían ser tal, estas se van desgastando y diluyendo hasta que pierde la calidad de "A" desembocando en una situación diferente: "B". Tomando el ejemplo antes mencionado, podría decirse que: si la situación "A" que es el contrato modal se ha desnaturalizado y se ha transformado en una situación "B" que vendría a ser un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

#### **✓ Contrato**

El contrato es el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial (Código Civil, Art. 1351)

#### **✓ Contrato por terceros u orden de servicios**

Se considera bajo la modalidad de orden de servicios, aquel personal que es contratado para desempeñar un servicio especializado, con un resultado pre- definido y en cuyo caso el contratado deberá aportar los materiales y elementos de trabajo.

- ✓ **Orden de Servicio**

Es un documento técnico que sirve para realizar los servicios que incluye la descripción de un trabajo a realizar, en la industria de los servicios administrativos es un requisito indispensable para el correcto funcionamiento de empresa desde inicio hasta el cierre de venta. (Módulo Logística SIGA-MEF 2023)

- ✓ **Orden de Trabajo**

El Orden de Trabajo sirve como una solicitud formal para llevar a cabo el mantenimiento o reparación de unos equipos. A menudo incluye un nivel de periodo asignado a la tarea, indicando su urgencia; esto ayuda a los equipos de mantenimiento a priorizar su trabajo de manera efectivo, además, se menciona una fecha límite para asegurar que el trabajo se complete dentro de un plazo específico, también utilizan el personal logístico para un servicio de trabajo no personales (Módulo Logística SIGA-MEF 2023)

- ✓ **Contrato por servicios no personales**

Es un contrato de servicio civil donde el obligacionista tiene autonomía en ejecución de sus servicios y no existe vínculo laboral; a excepción se debe cumplir con entregar el producto de asistencia requeridos y establecidos en el contrato.

### **2.2.2. Primer Juzgado Especializado Civil Corte Superior Justicia Hvca.**

Es una Institución pública que está ubicado en Jr. Torre Tagle No 211. Esq. con Jr. Nicolás de Piérola cercado Huancavelica; siendo y; Reglamento Organización y Funciones del Poder Judicial, Control la Magistratura, aprueba 242-2015-. fecha 22 julio 2015; y el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, aprueba el “Reglamento de Organización de Funciones de la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial”,

reglamento que constituye el documento técnico –normativo de gestión administrativa, el mismo que regula la organización, estructural y funciones; teniendo como ámbito de aplicación el supervisar la conducta de los Magistrados y Auxiliares Jurisdiccionales, señalados en la Ley como supuesto de responsabilidad. La Oficina de la Magistratura del Poder Judicial contribuye funciones de la Jefatura de Ocma; al despacho le corresponde programar para el presenta año fiscal rol anual de visitas Judiciales Ordinarias y Extraordinarias y a las diferentes dependencias Jurisdiccionales, las visitas en las que predominará la labor preventiva, revisión objetiva de expedientes judiciales, reuniones de coordinación a fin de dar soluciones con las posibles deficiencias que se adviertan y recibir sugerencias con la finalidad de coadyuvar con la correcta administración de justicia, las clase de visitas son los siguientes:

- a) **Ordenarías:** Son visitas programadas de carácter preventivo
- b) **Extraordinarias:** Son vistas inopinadas, que tienen por finalidad de supervisar los trabajos judiciales, identificar irregularidades, detectar actos de corrupción, detectar actos de maltrato de los Jueces o Auxiliares Jurisdiccionales a los Litigantes o Abogados, detectar actos de patrocinio ilegal de los Jueces o Auxiliares jurisdiccionales, verificar el horario de trabajo, y constatar otros problemas en los órganos jurisdiccionales o en las actividades administrativas que desarrollen los Jueces o Auxiliares Jurisdiccionales; y
- c) **Inspectivas:** Son diligencias inopinadas, no dirigidas propiamente a órgano jurisdiccional, sino a locales judiciales donde se desarrollan las labores jurisdiccionales, para verificar la buena atención a los usuarios.

Es la Institucionalidad Huancavelica.

#### ✓ **El Juez**

Según el profesor (Theodor Sternberg), La profesión de juez como un oportuno enfoque de las condiciones requeridas por el último interprete de la ley y, desde luego en quien esta encuentra su más objetiva concreción. “La profesión de juez no sólo requiere grandes capacidades, exige también gran reasignación. El juez debe mantenerse alejado de las luchas y penalidades exteriores de la vida, no puede conquistar nada ni luchar por nada más que por su caudal espiritual, por la consistencia purificación y perfeccionamiento de su conciencia y talento.

No puede aspirar hacer fortuna ni a alcanzar honores. El juez no debe ser popular, cuando investiga y cuando juzga, él solo es a la vez el Pueblo y el Estado, carga con toda la responsabilidad, es una tarea oculta e ideal al servicio de la moral y de la conciencia; la labor de autoeducación y de la administración judicial es puramente íntima”.

Introducción a la ciencia del derecho negativa a administrar justicia; según el Art.358°. - El juez que se negase a administrar justicia o que eludiera el juzgamiento bajo pretexto de oscuridad o insuficiencia, hace referencia al anterior nuevo Código penal, Art.422°, dice los siguientes:

“El Juez que se niega a administrar justicia o que elude juzgar bajo pretexto de defecto o deficiencia; hace referencia de uno a cuatro años de pena ley, (Denegación y Retarde de Justicia sección III, capítulo III.- Delitos Contra la Administración de Justicia). Sujeto activo sólo puede ser el juez, cualquiera sea su categoría o grado.

Integra la figura los siguientes elementos:

1. Juez
2. Causa civil o criminal
3. Negativa del juez a administrar justicia bajo pretexto de oscuridad o insuficiencia de la ley.
4. Voluntad criminal.

Todo juez tiene la obligación de juzgar y fallar en asuntos civiles, penales o mercantiles. Cuando no exista leyes estrictamente aplicables, “la doctrina ha establecido aplicar las costumbres del lugar y a falta de principios con el código de 1936”, actualidad se debe aplicar el Artículo VIII.-Obligación en casos de efectos u deficiencias.

Se debe emplear según la materia de compendios del enhiesto. En asunto principales y criminales sino hay precepto penal aplicable al hecho imputado como delito, el juez deberá abstenerse de juzgar, pues conforme al Art.3° del Código Penal este artículo habla de infracciones punible estuvieron calificados inequívocas.

Suponemos que en caso de silencio de vacío de la ley y la abstención de juez no constituye delito, como precepto no se refiere a una negativa de insuficiencia, si existe precepto aplicable, aun cuando el juez lo encuentra oscuro debería aplicarlo, bajo pena de incurrir en el delito previsto en el Art. 422°. La voluntad criminal está constituida por la maliciosa negativa del juez a administrar justicia bajo el pretexto de que es oscura e insuficiencia de la ley. La negativa del juez supone indudablemente inobservancia de los deberes propios del cargo. La regla ha omitido el caso del juez culpable del retardo malicioso en la administración de la justicia, caso considerado en el código español, en su artículo 362 ° como una forma de prevaricato.

- ✓ Juez en el Primer Juzgado Especializado Civil-Corte Superior de Justicia de Huancavelica.

Juez es generalmente primera instancia, cuya sentencia se apela ante el superior. Juez “Adquem” El juez o tribunal ante el cual se acude recurriendo el fallo de un juez jerárquicamente inferior (generalmente de primera instancia).

### **Principio de la primacía de la realidad**

Debo; señalar sobre la preexistencia del compromiso no depende los pactos realizados por los partes, ni de la apariencia contractual ni de las relaciones subjetivas, sino por el contrario de la situación real entre el trabajador; este principio ha considerado nuevo proceso laboral, exige que el juez debe atender a los elementos facticos de la realidad sobre los elementos formales que lo refuten. El servidor se encuentra dentro de puestos calificados por la norma expresa su labor de carácter empleado, ahí se desprende el principio laboral cuando el jefe inmediato subordina al trabajador, y el contrato civil pasa a configurar como contrato administrativo; es decir preeminencia de la realidad material, las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales que regí el procedimiento administrativo Ley 27444.

### **2.3. Marco Conceptual (de las variables, dimensiones e indicador)**

En el presente trabajo de investigación se define de acuerdo con la Norma. Que este está basado para realizar el contrato civil y no más el contrato administrativo en la entidad pública regional y la contratación del personal administrativa de acuerdo con la Ley laboral que todo gobernante tiene autonomía de gestionar, organizar e invertir una parte importante en los asuntos públicos, bajo la responsabilidad funcional en beneficio de los trabajadores de la entidad.

- ✓ **Contrato por la modalidad de terceros (orden de servicio o locación de servicios) (Vilela Espinoza, 2010)**

Entonces según la descripción de Vilela sobre el contrato de locación de servicios considerados como orden de servicios este tiene el vínculo contractual con código civil, para realizar trabajos en un plazo determinado no administrativos en la gestión pública, se debe mencionar que corresponde a una prestación independiente a diferentes instituciones ya sea públicas o privadas, sin sujeción a la jornada ordinaria de la empresa en la cual no existe subordinación; el locador tiene derecho a un contrato civil que está estipulado las funciones a un objetivo determinado por un espacio temporal de trabajo.

El contrato por modalidad de tercero cumple las condiciones del mismo código civil es decir; que a la fecha no se aplica a todas las instituciones publica en sus tres niveles de gobierno, estará prohibido expresamente celebrar contratos de locación de servicios para realizar labores subordinados y no autónomos, despuesto bajo responsabilidad del titular, no resultaría valido contratar personas naturales a través de contratos de locación de servicios, (terceros, ordenes de servicios, etc), para desempeñar funciones subordinados propias del personal de la entidad.

Porqué regula la norma de servicio civil; las partes de pretensiones de la locación de servicios la entidad solo puede contratar a personas naturales bajo la figura de locación de servicio previsto en el artículo 1764 del código civil y sus normas complementarias para realizar labores no subordinados, bajo la responsabilidad del titular.

Según el Principio de Primacía de la Realidad, “en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos que ocurren en realidad, antes que las descripciones en documentos”, (Análisis casos judiciales mayo-2005) está vigente casos administrativos.

En caso de criterios de interpretación de las normas siempre consideran este principio de la primacía de la realidad es reiteradamente aplicando en la jurisprudencia del derecho laboral, y es que descende una de las mayores problemáticas de las relaciones laborales reconociendo la existencia de un contrato de trabajo. El administrado habiendo concluido los convenios de modalidades formativas y de superándolo los límites legales, la persona continúa prestando el mismo servicio a la entidad, los hechos prevalecen sobre las formas la contratación mediante el contrato civil con la cual se desprende cubrir una relación laboral.

Teniendo en cuenta del análisis de cada uno de los elementos esenciales, este principio es tutelar de derecho laboral, es decir, la relación laboral que se conforma con los elementos de contratos de trabajo es: prestación personal, subordinación y remuneración.

#### **Denominación terceros (locación de servicio u orden de servicio)**

Este servicio contiene las siguientes partes detallado a continuación: descripción del contrato, N.º Exp. SIAF, fecha, día y año, condiciones generales, valor total, afectación presupuestal. Contiene la descripción remunerativa para realizar pagos del personal administrativo y materiales logísticos entre otros, en servicios.

Locación de servicio es sustentación de un contratista sin estar subordinado al comitente al momento de prestar sus servicios por cierto tiempo para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.

“En general interpretación (Contratos Civiles, 1992).”

La lengua española de real academia señala los siguientes verbos: aceptaciones, destino, satisfaces, servicio de un servicio, un trabajador orden servicio.

#### **Definición**

Es el contrato de locación de servicios es definido como la obligación de prestar servicios, durante un tiempo establecido para un trabajo determinado a cambio de una retribución económica. Este tipo de contrato está amparado al artículo 1764 del Código Civil; las partes de adhieren al contrato de locación de servicio está regulado al artículo arriba mencionado, el cual establece que, por el contrato de locación de servicios el locador se obliga sin estar subordinado al comitente, entonces encontramos dos partes principales, el comitente es la persona que solicita el servicio y pago por una remuneración por este.

El locador, persona que ofrece sus servicios a favor del comitente (Huayanay Chuquillanqui, 2002).

El contrato de locación de servicios se halla manifiestamente y específicamente en Código Civil, es necesario señalar lo utilizan en la parte de abastecimiento de una oficina logística, que no está comprendido en el cuadro de asignación personal, que no tiene vínculo laboral con recursos humanos y/ o talento humano en las instituciones pública.

#### **Contrato de locación de servicios (Taramona Hernández, 2010)**

En este tema debemos considerar la interpretación del artículo 1187, contrato de locación si una parte se obliga a otorgar al otro el uso y goce temporario de una cosa, al cambio de pago de un precio en dinero. De mismo modo al contrato de locación de servicio se aplica en subsidio lo dispuesto con respecto al consentimiento, precio y objeto del contrato. Se comprende que son:

- a) **Consentimiento:** se trata sobre voluntades, en la coincidencia declaración de voluntad común consistente, por una parte, en pensar un servicio y por la otra, en pagar por dicho servicio un precio cierto en dinero.
- b) **Causa fin específico:** Es aquello que se debe distinguirse de otras formas contractuales, debe consistir en la contraprestación de un servicio y el pago cierto de dinero determinado.
- c) **El Objetivo:** del contrato de locación sí, es determinable, aunque sea solo en especie, se comprenden en el contrato, los productos y los frutos ordinarios.

## ✓ Caracteres

Los caracteres del contrato de locación son los siguientes:

### a) **Bilateral**

Origina obligación recíprocas para locadores y locataria.

### b) **Oneroso**

Se utiliza a la hora de describir un acto de negocio jurídico en el que existe en gastos, del que resulte una molestia.

De este carácter se deriva que el trabajo realizado conlleva la garantía del locador responde por su calidad y por su actitud para cumplir que fue pactado.

### c) **Conmutativo**

Se supone que las contraprestaciones guardan equivalencia, es decir, que el alquiler pactado en el justo precio del uso y goce, por cuanto ambas partes se obligan con la certeza de que lo que van a dar y lo que van a recibir habrán de ser valores equivalentes.

### d) **No formal**

La Ley no determina que deba sujetarse a formalidad alguna, rigiendo a su respecto el régimen de amplia libertad en cuanto a los modos de exteriorizar la voluntad vinculante.

### e) **“Intuitio personae”**

Puede revestir este carácter cuando las cualidades personales del locador hayan determinado su elección por parte del comitente.

Existen otros elementos llamados esenciales (Arias Schreiber Pezet, 1986) y son:

**a) Sujetos**

- El comitente denominado también locatario, es aquel que encomienda la realización de una prestación de servicios al locador.
- El locador es aquella persona obligada a prestar el servicio, es decir aquel encargado de ejecutar la prestación.

Tanto el comitente como el locador pueden ser personas naturales o jurídicas; sin embargo, es importante señalar que en algunos casos una de las partes puede ser una sociedad de hecho, distinta de las dos formas de personas antes mencionadas.

**b) La capacidad.** - Pueden celebrar contratos aquellos que tengan capacidad de ejercicio (personas mayores de edad), los incapaces, podrán celebrar contratos por medio de sus representantes legales. Si el contrato es celebrado por personas jurídicas el contrato debe celebrarse por el representante legal autorizado, entendiéndose con poderes inscritos en registros públicos.

**c) Objeto de la prestación.** - El Código Civil, respecto al contrato de locación de servicios, señala en su artículo 1765 lo siguiente: “Puede ser materia del contrato toda clase de servicios materiales e intelectuales”.

Es decir, el objeto de la prestación de servicios es la energía o esfuerzo humano ya sea de naturaleza material (esfuerzo físico) o de naturaleza intelectual (esfuerzo mental). Si bien el Código distingue los servicios materiales de los servicios intelectuales coincidimos con Arias Schreiber que “no se puede afirmar que hay locaciones en las que la labor sea estrictamente material y otras intelectuales. Lo que sucede es que prevalece una sobre la otra”.

**Duración y plazo:** El contrato de locación de servicios tiene un carácter eminentemente temporal, y nuestro Código Civil establece los plazos máximos para su duración en el artículo 1768. Este

artículo busca proteger al locador que es la parte más débil en la relación contractual, evitando que sus servicios se prolonguen indefinidamente en el tiempo y se convierte en sirviente o empleado del comitente sin gozar de los beneficios propios de quien tiene un vínculo laboral con la empresa.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis general**

En el Primer Juzgado Especializado Civil-Corte Superior de Justicia de Huancavelica, razones para declarar fundadas las demandas de contratos con órdenes de servicios por desnaturalización en entidad pública de Huancavelica se da mediante la interpretación de la Ley No 24041 para no vulnerar sus derechos laborales de los trabajadores.

#### **3.2. Hipótesis específicas**

- ✓ Los fundamentos facticos por los cuales los contratos simulados con orden de servicios fueron declaradas fundadas por un derecho fundamental establecidos regímenes laborales administrativos, porque protege la destitución ilegal de los trabajadores en el Primer JECCSJH.
- ✓ Las falencias y debilidades de los funcionarios públicos de Huancavelica repercuten en vulneración de los derechos laborales porque se da la contratación de trabajadores mediante órdenes de servicio en la administración pública.
- ✓ Los funcionarios públicos de Huancavelica dan la contratación y el pago de los trabajadores mediante ordenes de servicios porque tratan de sobresalir del apuro laboral.

#### **3.3. Variables**

##### **A. Identificación de variables**

###### **Variable Independiente**

Primer Juzgado Especializado Civil - Corte Superior de Justicia  
Huancavelica.

###### **Variable dependiente**

Los trabajadores contratados con órdenes de servicios por  
desnaturalización

**Operacionalización de variables e indicadores**  
**Identificación de variables**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V.I.= Primer Juzgado Especializado Civil - Corte Superior de Justicia de Huancavelica	Identificar las razones jurídicas que considera en el Primer JECCSJH, declara fundada las demandas de trabajadores contratados con órdenes de servicios por desnaturalización en las entidades públicas de Huancavelica.	↗ Estudiar la desnaturalización con Orden de Servicio ↗ Analizar la desnaturalización con Orden de Servicio ↗ Interpretar la desnaturalización con Orden de Servicio
V.D.= Los trabajadores contratados con órdenes de servicios por desnaturalización	Analizar los fundamentos facticos por los cuales los contratos de trabajadores mediante orden de servicios son declarados fundados por desnaturalización en el Primer JECCJH. Identificar las falencias de los funcionarios públicos... Determinar de qué manera justifican los funcionarios públicos de Huancavelica La contratación y el pago de los trabajadores mediante orden...	Analizar los contratados con órdenes de servicios por desnaturalización ↗ Identificar el bien Jurídico protegido ↗ Determinar la primacía de la realidad

**Fuente: Propio**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	Valoración (SI) (NO)
<b>Primer Juzgado Especializado Civil -Corte Superior de Justicia de Huancavelica</b>	Identificar las razones que conducen a la desnaturalización de Contratos con Orden de Servicio en el Primer JECCJH...	Estudiar la desnaturalización con Orden de Servicio Analizar Exp. Judiciales con Orden de Servicio Interpretar la desnaturalización con Orden de Servicio	¿Ud., cómo Juez ha realizado las preguntas idóneas sobre el pacto del contrato con la entidad? ¿Ud., cómo Juez ha realizado la debida inspección a los elementos suficiente? Ud., ¿cómo Juez si realizo la pregunta a trabajador, si suscribió el contrato ante de iniciar el servicio? Ud., cómo Juez realiza la pregunta al trabajador, ¿si recibe una remuneración oportuna de la institución que labora?	Ficha de cotejo
<b>Los trabajadores contratados con órdenes de servicios por desnaturalización</b>	Analizar los fundamentos facticos por los...	Analizar los contratados con órdenes de servicios por desnaturalización	Ud., cómo Juez ha realizado la pregunta al trabajador, ¿si presto los servicios fuera del plazo pactado? Ud., como Juez ha realizado las preguntas al trabajador, ¿al momento de ejecutar su contrato	Ficha de cotejo

	<p>cuales los contratos de los trabajadores mediante o/s son declarados fundadas por desnaturalización en el PJECCJH.</p>	<p>Identificar el bien Jurídico protegido Determinar la primacía de la realidad</p>	<p>realizó labores específicas para el cual fue contratado? ¿Ud., cómo Juez analiza e investiga los casos sobre la desnaturalización de contratos en su despacho?</p>	
	<p>Identificar las falencias y debilidades de los funcionarios... Determinar de que manera justifican los funcionarios públicos de Hvca la contratación ...</p>	<p>Analizar la primacía de la Realidad Verificar la antijuricidad</p>	<p>¿Ud., cómo Juez respeta horario de audiencia? ¿Si Ud., cómo Juez cuantos días evalúas los Expedientes judiciales en su despacho? ¿Ud., cómo Juez alguna vez visito al mismo insitu? ¿Ud., cómo Juez de la Primer Juzgado Especializado Civil cuanto caso resolvió a la fecha?</p>	

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Método de investigación**

##### **4.1.1. Método general**

En este trabajo de investigación general se utilizó método científico y jurídico aplicando al derecho como ciencia reguladora de la conducta humana, que me permitió estructurar adecuadamente desde el inicio formulación del problema, contrastar las hipótesis para llegar a las conclusiones.

Según Zelayaran, el método Científico “es el procedimiento lógico que debe seguir el pensamiento en la búsqueda de nuevos conocimientos, sobre algún objeto o fenómeno concreto, desde el planteamiento del problema hasta la elaboración del informe final. Asimismo, conocimiento científico presenta características que deben coincidir con las de conocimiento jurídico, el medio de cognición de las situaciones y relaciones jurídicos sociales para la formulación de nuevas normas o sistemas jurídicos”. “por investigación jurídica debemos entender el conjunto de técnicas, procedimientos tendientes a la identificación, individualización, clasificación y registros de las fuentes del conocimiento jurídico en sus aspectos temáticos y filosóficos; normativo, jurídico social e integral.

##### **4.1.2. Método específico**

Método análisis y síntesis este método se utilizó al hacer de un estudio de las causas y elementos de prueba porque se desnaturalizan contratos con orden de servicio en el Primer JECCSJH.

##### **4.1.3. Método particular**

Método particular sirvió para emplear una sola ciencia, método exegético es la interpretación jurídica del derecho como ciencia en la investigación de tesis.

Que por el sistema del estudio se utilizó el método jurídico exegético, para lo cual el estudio permitió el análisis de expedientes judiciales, a fin de que desentrañe la voluntad del colegiado al momento de interpretar decretos legislativos.

Para ello, se utilizaron procedimientos interpretativos como el gramatical.

#### **4.2. Tipo de investigación**

El trabajo corresponde a la investigación jurídica porque tiene como objetivo de analizar las razones que conducen a desnaturalizar contratos con orden de servicios en el Primer JECCSJH. La investigación jurídica también está acentuada al método científico, incrementando los conocimientos teóricos; es más formal y persigue el desarrollo de una teoría basada en principios y fuentes de la Ley. Según Mc Millan James H., Schumacher Sally traducido por Sánchez Baidés “La investigación aplicada se centra en un campo de práctica habitual y se preocupa por el desarrollo y la aplicación del conocimiento obtenido en la investigación sobre dicha práctica. (...) la investigación aplicada que la básica alcanza un conocimiento relevante para dar soluciones a un problema general. En otras palabras, los estudios aplicados se centran en los problemas de investigación habitual en el campo determinado aplicada comprueba la utiliza de las teorías científicas y determina las relaciones impericias y analíticas dentro de un campo determinado.

#### **4.3. Nivel de estudio**

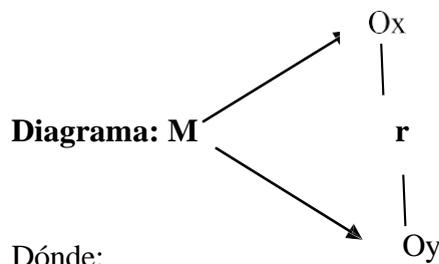
La investigación realizada pertenece al nivel de investigación derecho individual, ya que se da a conocer sobre las actuaciones de los colegiados especializado en la primera sala civil de Huancavelica; reposición a los trabajadores destituidos ilegalmente alternativas de soluciones da a la entidad.

Debo señala las características y razones del problema es la demanda de los trabajadores por trabajar con contratos simulados con órdenes de servicios en las entidades públicas ¿Cómo se presenta el problema?, ¿Cuáles son los síntomas?, ¿Cuántos elementos lo integran? Y ¿Qué está ocurriendo en la realidad?; en este nivel de investigación

el investigador no pretende dar una explicación del porqué del problema, sino simplemente se vulnera un derecho de un trabajador.

#### 4.4. Diseño de estudio

Según Sánchez Carlessi el presente estudio tiene por diseño de investigación el Descriptivo- Correlacional, pues este tipo de estudio trata de obtener información para poder tomar una decisión sin la aplicación de un tratamiento.



M= Muestra (05 carpeta judicial)

O= Observación de la variable

x= Variables I: Motivación

y= Variables D: Desempeño laboral

r= Relación

#### 4.5. Población y muestra

Población que participo del distrito judicial Huancavelica, secretarios y Jueces, investigación estuvo conformada por el período 2019, recolectando ocho expedientes Judiciales en el Primer JECCSJH, siendo los siguientes:

PERSONAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Carpetas Judicial	08	100%
TOTAL	08	100%

##### 4.5.1. Muestra

Es una técnica no probabilística donde los sujetos son seleccionados dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.

**Muestreo:** El tipo de muestreo a utilizar fue el no probabilístico del tipo intencional, porque estuvo constituido por ocho expedientes judiciales y cinco se han analizado y resumido en el despacho judicial

En la primera sala civil de Huancavelica vienen laborando en presente año.

**Caracterización de sujetos o fenómenos:** En la investigación se ha trabajado con ocho expedientes judiciales en el despacho de sala civil laboral Huancavelica, en las cuales se han observado cómo si fueran resuelto jurídicamente sobre el tema de desnaturalización de contratos con orden de servicios del Gobierno Regional contratos por terceros.

**Trayectoria metodológica:** Esta referida la investigación sobre la desnaturalización de contratos por terceros con orden de servicio se consideró, la siguiente trayectoria metodológica:

- a) Identificación de los expedientes relacionados al tema de investigación.
- b) Visitas al poder judicial Juzgado Civil de Huancavelica
- c) En una segunda visita se aplicó el instrumento de investigación para observar cada expediente.
- d) Luego se obtuvo las descripciones de los expedientes para obtener resultados y luego analizar
- e) Se realizó la interpretación de los expedientes para proponer alternativas en la investigación.

**Mapeamiento:** El rigor de un proceso de investigación cualitativo tiene, como uno de sus puntos de partida, un acercamiento previo a la realidad que va a ser objeto de análisis, lo cual se realiza a través de dos mecanismos básicos: La revisión de toda la documentación existente y disponible sobre dicha realidad y una observación preliminar de la realidad en cuestión, la cual, en ocasiones, se complementa con algunas entrevistas a “informantes clave”.

Uno de los elementos básicos en el inicio del trabajo de naturaleza cualitativa tiene que ver con el problema de situarse mentalmente en el terreno o escenario en el cual va a desarrollarse la investigación. Para lograr este propósito, uno de los procesos de

partida es que la literatura anglosajona denomina “mapping” traducido como mapeo o trazar el mapa.

A través de este mapeo, se establece quiénes son los líderes, cuáles son los grupos que existen en la comunidad judicial, cuáles son los eventos y situaciones en los que la comunidad judicial se reúne, cuáles son los sitios que la comunidad judicial usa con más frecuencia para encontrarse o agruparse, cuáles son los horarios en los que la comunidad judicial acostumbra a reunirse, cuáles son los temas y problemas que en la actualidad preocupan a la comunidad judicial, entre otros muchos (Osada et al, 2018, p.72).

**Rigor Científico:** El rigor científico estará dado por los criterios que determinan la calidad de la Información.

**Confidencialidad:** Los datos de la investigación no se compartirán ni se mostrará la identificación de los expedientes judiciales, guardándose absoluta confidencia. En el estudio la confidencialidad, queda garantizada al no revelar los nombres, en los diferentes procesos.

**Credibilidad:** Se refiere a los resultados de una investigación científica y jurídico de los sujetos de investigación, se logró analizar los expedientes judiciales en el despacho del colegiado civil laboral que me permitió estudiar, analizar, y formulara preguntas, conversaciones de los hallazgos jurídicos reconocidos por los jueces como una verdadera compartir caso civil.

De allí importancia de tener en cuenta que los expedientes nos brindan la información respectiva de acuerdo al tema.

**Conformabilidad:** Se cumplió a través de la objetividad o neutralidad de la información y se determinó observando continuamente a los participantes para confirmar u ordenar frases o términos que necesitan de mejor interpretación. Denota la objetividad en la investigación, está dado por el registro y documentación de

ideas, observaciones y entrevistas realizadas en relación con el estudio; ello permitió amplio conocimiento jurídico y concordancia con las normas jurídicas.

#### **4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnicas de recolección de datos: las técnicas que se utilizó para la recolección de datos es la encuesta y la técnica de fichaje que me permitió recoger información para consolidar las bases teóricas para ello se utilizó como instrumento fichas: textuales de comentario, mixta bibliográficas de resumen, así como también las técnicas bibliográficas con la que se recolectó los datos bibliográficos.

El dato obtenido es mediante el uso de procedimientos estandarizados de cada persona encuestada correspondiente a las preguntas en una igualdad de condiciones para evitar opiniones sesgadas que pudieran influir en el resultado de la investigación de estudios. Una encuesta implica solicitar a las personas información a través de un cuestionario de preguntas, distribución en hoja de papel, con la llegada de tecnologías es más fácil utilizar estos medios digitales como redes sociales, correo electrónico.

##### **Instrumentos de recolección de datos**

Instrumento básico y fundamental para recolectar los datos de encuesta que se aplicó a la muestra. Este instrumento fue construido de acuerdo con los indicadores de la operacionalización de las variables, con este instrumento se recolecto datos sobre la desnaturalización del contrato con orden de servicios en el Primer JECCSJH. Estos instrumentos fueron validados por juicio de expertos, asimismo se determinó la confiabilidad a través de las técnicas.

#### **4.7. Técnica de procesamiento y análisis de datos**

En el trabajo de investigación las respuestas de los instrumentos aplicados a la muestra en estudio se sometieron a dos operaciones recolección de datos, procesamiento de la información y datos.

Técnicas para el procesamiento de datos se dio a través de la ji cuadrada para obtener datos cuantitativos. Para el análisis se aplicó las técnicas de la estadística para descifrar lo que revelan los datos recolectados, se realizó en los siguientes procedimientos:

- ✓ Selección de la muestra por accesibilidad.
- ✓ Validación de los instrumentos
- ✓ Aplicación de instrumento para recabar la información
- ✓ Procesar los datos mediante el paquete estadístico
- ✓ Interpretación de los datos
- ✓ Discusión de los datos con los antecedentes, con los objetivos, con las hipótesis planteadas en el estudio.

#### **4.8. Aspectos éticos de la investigación**

Para la investigación de esta tesis se consideró valor social y científico de mantener confidencialidad y respeto a los sujetos inscritos, al momento de solicitar los expedientes judiciales como instrumentos de trabajo, que me permitió analizar cada caso y así llegar a los resultados óptimos. Los documentos en reserva a debido proceso contencioso administrativo considerado la autonomía y justicia para salvaguardar la integridad de los profesionales incluidos en el estudio realizado.

Al momento de realizar la recolección de datos se consideró los siguientes criterios:

- ✓ **Anónimo:** Análisis de los expedientes judiciales considerando en privacidad al debido proceso teniendo en cuenta que los datos recolectados solo para fines estudio de investigación.
- ✓ **Privacidad:** Los datos recogidos del distrito Judicial se debe proteger bajo la confidencialidad del tesista de cada expediente observado.
- ✓ **Consentimiento informado:** El colegiado me permitió seleccionar los expedientes judiciales para analizar cada caso con referencia al tema.

## CAPÍTULO V RESULTADOS

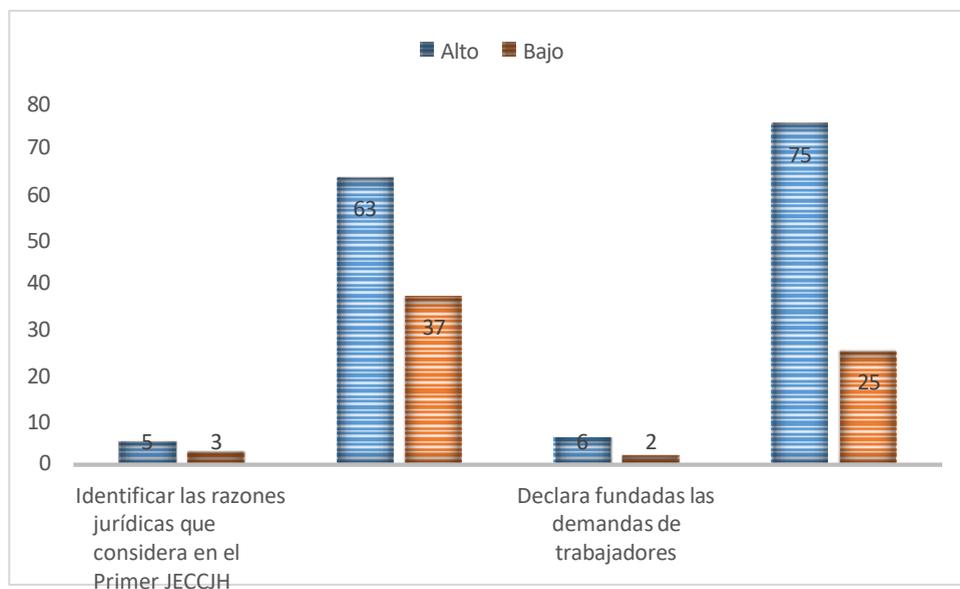
### 5.1. Descripción de resultados

#### 5.1.1. Primera hipótesis específica

*Tabla 1: dimensiones: Identificar las razones jurídicas que considera en el Primer JECCSJH, declara fundadas las demandas de trabajadores...*

Nivel	Identificar las razones que conducen a desnaturalización		Contratos con Orden de Servicios	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	63	6	75
Bajo	3	37	2	25
Total	8	100	8	100

Fuente: Instrumentos



Fuente: Tabla 1

*Gráfico 1: dimensiones: Identificar las razones jurídicas que considera en el Primer JECCSJH, declara fundadas las demandas de trabajadores...*

### Interpretación:

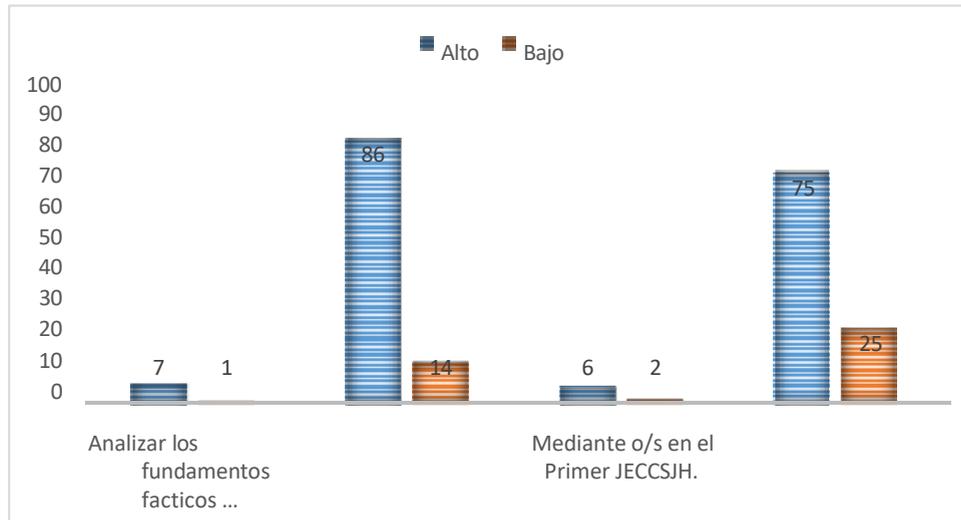
Concluye: Identificar las razones jurídicas que considera en el Primer J ECCSJH, declara fundadas las demandas de trabajadores públicas. 63% tiene nivel alto, a frecuencia de 5 análisis según los expedientes y 37% considerado nivelbajo, frecuencia de 3 análisis con orden de servicios en entidades públicas 75% de análisis corresponde a 6 expedientes judiciales en análisis; 25% considerado bajo porcentaje, frecuencia de 2 análisis expedientes existe un nivel alto en cuanto a desnaturalización contratos con orden de servicios, porque lo demuestran las sentencias.

#### 5.1.2. Segunda hipótesis específica

*Tabla 2: dimensiones: Analizar los fundamentos facticos de trabajadores mediante orden de servicio en el Primer JECCSJH.*

Nivel	<i>Analizar los fundamentos facticos de trabajadores</i>		<i>mediante orden o/s en el Primer JECCSJH</i>	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto	7	86	6	75
Bajo	1	14	2	25
Total	8	100	60	100

Fuente: Instrumentos



Fuente: Tabla 2

*Gráfico 2: dimensiones: Analizar los fundamentos facticos de trabajadores mediante orden de servicio en el Primer JECCSJH.*

### **Interpretación:**

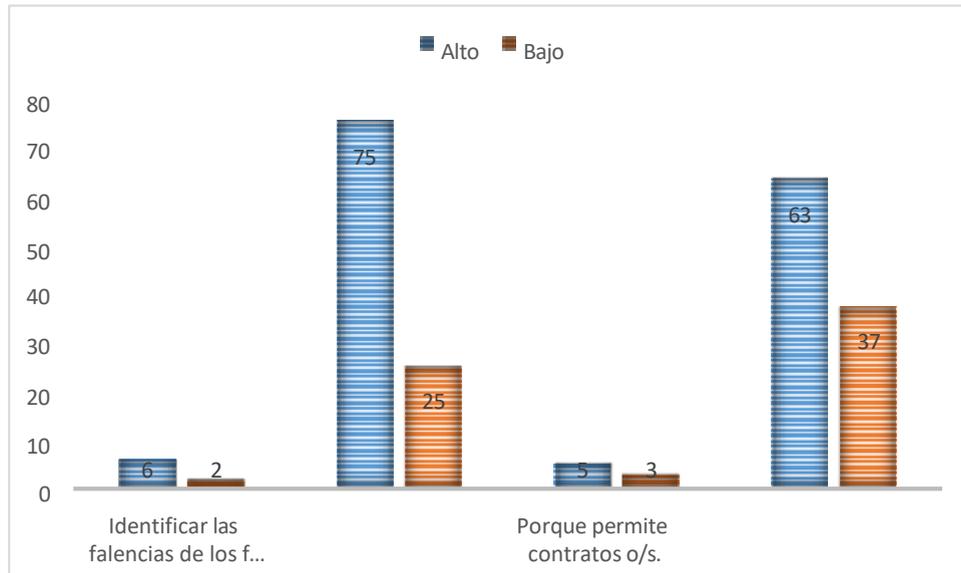
Se concluye, analizar los fundamentos facticos de trabajadores mediante orden de servicios en Primer JECCSJH tiene el 86% nivel alto considerado porcentaje, y en la frecuencia de 7 expedientes analizados, 14% al porcentaje de nivel bajo, En cuanto análisis de contratos con orden de servicios en la administración pública de 75% considerado nivel alto, representa a frecuencia de 6 expediente analizados, 25% considerado nivel bajo, en frecuencia de 2 expediente analizados.

### **5.1.3. Tercera hipótesis específica**

*Tabla 3: Las dimensiones: Identificar las falencia y debilidades de los funcionarios, porque permiten contratos o/s*

Nivel	<i>Identificar las falencias y debilidades de los funcionarios</i>		<i>Porque permiten contratos o/s.</i>	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto	6	75	5	63
Bajo	2	25	3	37
Total	8	100	8	100

Fuente: Instrumentos



Fuente: Tabla 3

*Gráfico 3: Las dimensiones: Identificar las falencias y debilidades de los funcionarios, porque permiten contratos con orden de servicio.*

### **Interpretación:**

Se concluye que, Identificar las falencias y debilidades de los funcionarios, porque permiten contratos con orden de servicios en las entidades pública tiene 75% está en un nivel alto, con una frecuencia de 6 análisis de los expedientes, así mismo el 25% se encuentra en un nivel bajo, con una frecuencia de 2 análisis de los expedientes. En cuanto de sobresalir de apuro laboral, 63% considerado nivel alto porcentaje, con frecuencia de 5 expediente analizados, 37% considerado nivel bajo en porcentaje, con frecuencia de 3 análisis de expedientes. De esta manera se demuestra que del análisis de los expedientes mediante orden de servicios porque tratan de sobresalir de apuro laboral, este servicio está dada para dar soporte logístico en la gestión pública.

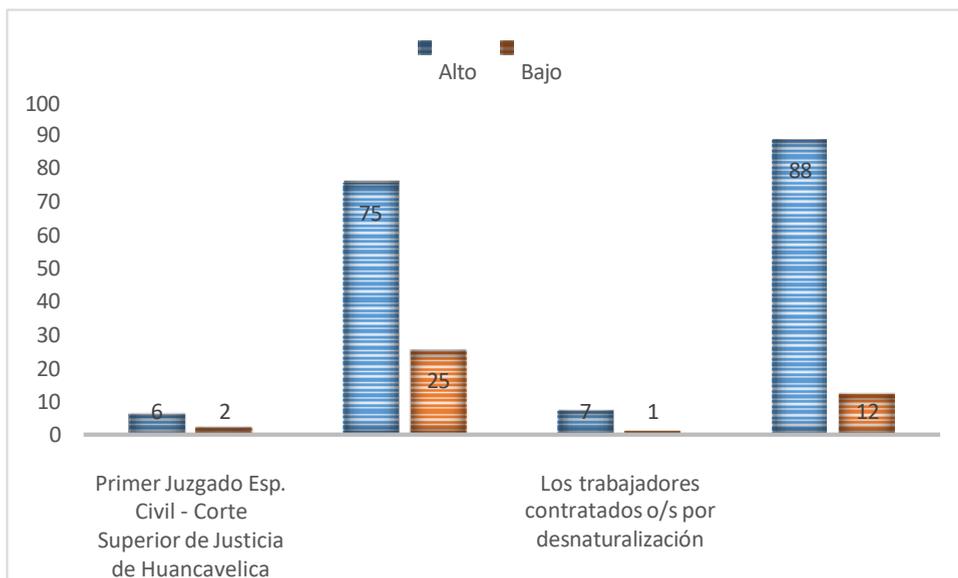
**5.1.4. Hipótesis general**

*Tabla 4: Variables: Primer Juzgado Especializado Civil- Corte Superior de Justicia de*

*Huancavelica, los trabajadores contratados o/s por desnaturalización*

Nivel	Primer Juzgado Especializado Civil- Corte Superior de Justicia de Huancavelica		Los trabajadores contratados o/s por desnaturalización	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto	6	75	7	88
Bajo	2	25	1	12
Total	8	100	8	100

Fuente: Instrumentos



Fuente: Tabla 4

*Gráfico 4: Variables: Primer Juzgado Especializado Civil - Corte Superior de Justicia de*

*Huancavelica, los trabajadores contratados o/s por desnaturalización*

**Interpretación:**

Se concluye que, despacho del Primer Juzgado Especializado Civil- Corte Superior de Justicia de Huancavelica, 75% considerado nivel alto, que representa frecuencia de 6 análisis de expedientes, 25% considerado nivel bajo porcentaje, 2 análisis desnaturalización de contrato con orden de servicio, considerado porcentaje de 88% estando nivel alto

el 12% considerado en nivel bajo, con frecuencia de un análisis de expedientes. De esta manera se demuestra los análisis de expedientes existe un nivel alto en el Primer Juzgado Especializado Civil- Corte Superior de Justicia de Huancavelica sobre la desnaturalización contratos con orden de servicios.

## 5.2. Contrastación de la hipótesis

### 5.2.1. Primera hipótesis específica

#### a) Hipótesis operacional

Ho: Analizar los contratos simulados con orden de servicios que fueron declarados fundados por un derecho fundamental establecido régimen laboral administrativo porque protege destitución ilegal de trabajadores en el despacho Primer JECCSJH.

$$H_0 : X^2 \neq X^2$$

Ha: Los contratos simulados con orden de servicios fueron declarados fundados por un derecho fundamental establecido régimen laboral administrativo, porque protege destitución ilegal de trabajadores en el despacho Primer JECCSJH.

$$H_a : X^2 = X^2$$

*Tabla 5: dimensiones: Identificar las falencias y debilidades de los funcionarios, porque permiten contratos con orden de servicio*

	ECCDC	TOS	TOTAL
Alto	7	1	8
Bajo	1	7	8
TOTAL	8	8	8
Ji cuadrada			21,18

**FUENTE: Instrumento**

**b) Decisión estadística**

Puesto que  $\chi^2$  calculada es mayor que  $\chi^2$  cuadrada teórica referente a las dimensiones: Identificar las razones que conducen a desnaturalización Contratos con Orden de Servicio en el Primer JECCJH ( $21,18 > 15,5$ ), en conclusión es análisis al resultado de hipótesis de  $\chi^2$  cuadra ( $H_0$ ), ( $H_a$ ).

**c) Conclusión estadística**

Se concluye que: Los contratos simulados con orden de servicios que fueron declaradas fundadas por un derecho fundamental establecido régimen laboral administrativo porque protege destitución ilegal de trabajadores en el despacho Primer JECCSJH, porque  $\chi^2$  calculada es mayor que  $\chi^2$  cuadrada teórica en las dimensiones: Identificar las razones que conducen a desnaturalización Contratos con Orden de Servicio en el Primer JECCJH ( $21,18 > 15,5$ ).

**5.2.2. Segunda hipótesis específica**

**a) Hipótesis operacional**

$H_0$ : Los fundamentos facticos por los cuales los contratos simulados con orden de servicio fueron declaradas fundadas por un derecho fundamental establecido régimen laboral administrativo, porque protege la destitución ilegal de los trabajadores en el Primer JECCSJH.

$$H_0 : \chi^2 \neq \chi^2$$

$H_a$ : Los fundamentos facticos por los cuales los contratos simulados con orden de servicio fueron declaradas fundadas por un derecho fundamental establecido régimen laboral administrativo, porque protege la destitución ilegal de los trabajadores en el Primer JECCSJH.

$$H_a : \chi^2 = \chi^2$$

*Tabla 6: Las dimensiones: Analizar los contratos simulados con orden de servicios fueron declaradas fundadas por un derecho fundamental.*

	<b>TPIG</b>	<b>RIP</b>	<b>TOTAL</b>
Alto	6	2	8
Bajo	2	6	8
TOTAL	8	8	8
Ji cuadrada			23,28

**FUENTE: Instrumento**

**b) Decisión estadística**

Puesto que ji cuadrada calculada es mayor que ji cuadrada teórica en las dimensiones: Analizar los fundamentos facticos y lasimulación contratos con orden de servicios. ( $23,28 > 15,5$ ), es el resultado de análisis de la ji cuadrada hipótesis (Ho) - (Ha).

**c) Conclusión estadística**

Las falencias y debilidades de los funcionarios públicos de Huancavelica si repercuten en la vulneración de los derechos laborales porque se da la contratación de trabajadores mediante órdenes de servicio en la administración pública, porque es resultado de análisis de expedientes de contratos simulados con orden de servicios ( $23,28 > 15,5$ ).

**5.2.3. Tercera hipótesis específica**

**a) Hipótesis operacional**

Ho: Los funcionarios públicos de Huancavelica dan la contratación y el pago de los trabajadores.

$$Ho : X^2 \neq X^2$$

Ha: Los funcionarios públicos de Huancavelica si dan la contratación y el pago de los trabajadores.

$$Ha : X^2 = X^2$$

*Tabla 7: dimensiones: Identificar las falencia y debilidades de los funcionarios porque permiten contratos con orden de servicio*

	LPLDVP	COS	TOTAL
Alto	5	3	8
Bajo	3	5	8
TOTAL	8	8	8
Ji cuadrada			22,36

**FUENTE: Instrumento**

**b) Decisión estadística**

Identificar las falencia y debilidades de los funcionarios públicos de Huancavelica repercuten en vulneración de los derechos laborales se da la contratación de trabajadores mediante orden de servicio en la administración pública, resultado ( $22,36 > 15,5$ )

**c) Conclusión estadística**

Los funcionarios públicos de Huancavelica si dan la contratación y el pago de los trabajadores, porque tratan sobresalir de apuros laborales es teórica- dimensiones ( $22,36 > 15,5$ ).

**5.2.4. Contrastación de la hipótesis general:**

**a) Hipótesis operacional**

Ho: En el Primer Juzgado Especializado Civil- Corte Superior de Justicia de Huancavelica, razones que declara fundada las demandas contratadas con órdenes de servicios por desnaturalización en las entidades públicas de Huancavelica se da mediante la interpretación de la Ley N° 24041 para no vulnerar sus derechos laborales de los trabajadores.

$$H_0 : X^2 \neq X^2$$

Ha: En el Primer Juzgado Especializado Civil -Corte Superior de Justicia Huancavelica, las razones que declarar fundada las demandas de los contratados con órdenes de

servicios por desnaturalización en las entidades públicas de Huancavelica si se da mediante la interpretación de la Ley N° 24041, para no vulnerar sus derechos laborales de los trabajadores.

$$H_a : X^2 = X^2$$

*Tabla 8: Variables: Primer Juzgado Especializado Civil- Corte Superior de Justicia de*

*Huancavelica y Desnaturalización contratos con orden de servicios*

	PJCCSJH	DCTOS	TOTAL
Alto	7	1	8
Bajo	1	7	8
TOTAL	8	8	8
Ji cuadrada			28,18

*FUENTE: Instrumento*

**b) Decisión estadística**

Primer Juzgado Especializado Civil y Desnaturalización contratos con orden de servicios, es  $(28,18 > 15,5)$ ,  $(H_0)$ -  $(H_a)$ .

**c) Conclusión estadística.**

En el Primer Juzgado Especializado Civil- Corte Superior de Justicia de Huancavelica, razones que declarar fundada las demandas de los trabajadores contratados con órdenes de servicios por desnaturalización en las entidades públicas de Huancavelica si se da mediante la interpretación de la Ley N° 24041 para no vulnerar su destitución ilegal de los locadores, en el despacho de la sala civil P JCCSJH, y Desnaturalización contratos con orden de servicio, siendo  $(28,18 > 15,5)$ .

### 5.2.5. Análisis de los casos

Caso N°01	Marleni Diybyth Retamozo Paitan Vs Gobierno Regional de Huancavelica
Petitorio Expediente N°00262- 2014-0-1101- JR-CI-01. Primer Juzgado Especializado Civil de Huancavelica	La sentencia de vista N° 20-2015/1°JECHVCA-CSJH, trata desnaturalización de contrato con orden de servicios. El proceso se da inicio con la demanda interpuesta por la señora MARLENI DIYBBYTH RETAMOZO PAITAN. Interpone demanda contenciosa administrativa contra el GOBIERNO REGIONAL DE HUANCABELICA; con la pretensión el acto administrativo materializado con la conclusión de facto de su vínculo labora con la entidad demandada al 31 de diciembre del 2014 y el restablecimiento del derecho laboral, y se ordene a la entidad demandada su reincorporación definitiva a su habitual centro laboral como Secretaria del Área de Adquisiciones de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huancavelica
Los criterios procesales del Juez	De acuerdo a los hechos y medios probatorios analizados en el proceso, La demandante Marleni Dibbith Retamozo Paitán alega haber trabajado por un periodo de 4 años y 01 mes en el Gobierno Regional de Huancavelica desde el mes de enero del 2010 hasta el 31 de enero del 2014, para los fines de acreditar la prestación de servicios acompaña las pruebas documentales de la folios 3 a 295 consistente en Comprobantes de Pago, Orden se Servicios, Recibo por Honorarios, actas de conformidad de prestación de servicios, informe de actividades cumplidas como asistente administrativo, requerimiento técnico mínimo, así como otros documentos de felicitación por participación de actividades en la entidad demandada que corre de folios 277 a 288, y los certificados de trabajo y de servicios de la página 270 a 276 emitido por los diferentes autoridades del Gobierno Regional de Huancavelica entre estos del Director de la Oficina de Logística, el Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, el Sub Gerente de Gestión Presupuestaria y Tributación y de la Secretaria General del Gobierno Regional de Huancavelica, sin embargo, dichos Certificados de Trabajo no señalan respecto del vínculo laboral que habría mantenido la citada

	<p>demandante.</p> <p>Estando a lo señalado en el considerando que antecede, de la valoración de los documentos antes señalados, especialmente de los Certificados y Constancias de Trabajo de folios 270 a 276 en ninguna de ellas precisa o señala bajo qué régimen laboral ha prestado servicios la referida demandante, teniendo en cuenta que las entidades Regionales por mandato legal los funcionarios y servidores regulan su vínculo laboral mediante el Decreto Legislativo N° 276 Ley de la Carrera Administrativa, también cuentan con servidores que prestan labores bajo el Contrato Administrativo de Servicios CAS normado por el Decreto Legislativo N° 1057, de manera excepcional personas naturales y jurídicas prestan servicios mediante contrataciones con la normatividad del Código Civil, entre estos los contratos de Locación de Servicios o Servicios No Personales. Su pretensión principal es declarar Nulo e Ineficáz el acto administrativo materializado en la conclusión de facto de su vínculo laboral con la entidad demandada al 31 de enero del 2014 y el restablecimiento del derecho laboral afectado.</p> <p>A fin de la revisión y evaluación de los actuado el colegiado superior es de criterio según el artículo 382 del Código Procesal Civil, por la que, en los casos de la interposición del Recurso de Apelación, el fundamento de la misma contiene intrínsecamente el de nulidad, en los casos en que advierten vicios procesales que están referidos a la formalidad de la Resolución impugnada, como se da en el caso de la Sentencia apelada, por las razones que se señalan en los considerandos que siguen. EL Procurador Público Regional de Huancavelica al formular impugnación con el escrito de folios 433 a 435 refiere que la demandante Marleny Dibbith Retamozo Paitan no se encuentra bajo el amparo de lo normado en el artículo 1 de la Ley N° 24041, en razón de que no cuenta con un contrato previo concurso público, agrega que laborado bajo el régimen privado mediante contratos de servicios no personales, que la accionante no estaba considerado dentro del Cuadro de Asignación Personal (CAP) y Reglamento de Organizaciones y Funciones, además de que no ha sido</p>
--	--

cesado ni destituida, habiéndose comunicado el vencimiento de su contrato.

Sin embargo, en la Sentencia impugnada la señorita Juez Civil en ningún fundamento ha precisado en forma clara y motivada bajo qué régimen laboral ha prestado servicios la demandante Retamozo Paitan para el Gobierno Regional de Huancavelica, a pesar de ello en el considerando 5.4 de la Sentencia de folios 424, textualmente concluye que, “ha quedado acreditado el periodo laborado y el vínculo laboral que aduce la demandante, pues se trata de una servidora pública contratada para labores de naturaleza permanente con más de un año ininterrumpido se servicios”; afirmación del que se colige que para la Juez del Primer Juzgado Civil de Huancavelica la demandante laboró bajo el régimen laboral de la actividad pública, vínculo laboral que no ha sido debidamente verificado por la Magistrada para arribar a dicha conclusión, por cuanto no ha solicitado información y datos que corroboren que es una servidora pública, basado solo en las afirmaciones y medios de prueba de la demandante que en su mayor parte presuntamente tienen relación con contratos civiles, con excepción de un breve periodo que prestó servicios bajo el CAS. La falta de mayores elementos de prueba, es el resultado de un trámite sin la participación activa de la Juez que le corresponde como Director del proceso; la evidencia de ello es que, en el presente proceso contencioso administrativo después de la emisión de la interposición de la demanda, se admite la demanda con la Resolución No.

1 (folios 311), con la Resolución N° 2 expide el Auto de Saneamiento de folios 373 a 374 con la que declara por contestada la demanda de la Procuradora Pública Regional Ad Hc del Gobierno Regional de Huancavelica, así declara saneado el proceso, con la misma Resolución No. 01 dispone la remisión al representante del Ministerio Público a fin de que emita el Dictamen que corresponde.

El Fiscal Provincial de la Fiscalía Provincial Civil de Huancavelica con el Dictamen N° 587-2014 de folios 385 a 388 opina que se declare improcedente la demanda en razón de que habría operado la caducidad en

atención a que el vínculo laboral de la demandante Retamozo Paitán concluyó el 31 de enero del año 2014 como reconoce expresamente la accionante, sin embargo la demanda ha sido interpuesta el 22 de mayo del año 2014, aspecto que se corrobora con el sello de recepción obrante de folios 296 en la primera página de la demanda, Dictamen Fiscal que en ese extremo no ha sido tomado en cuenta por la Juez Civil conforme es de verse de la Resolución de folios 03, con la que dispone dejar el expediente en Despacho para emitir la Sentencia respectiva, la que fue expedida con la Resolución No. 4.

Lo que se verifica en el trámite del presente proceso contencioso administrativo, así como en otros procesos similares, los señores Jueces de Primera Instancia al asumir competencia en los procesos contenciosos administrativos, la tramitación procesal consiste en la presentación de la demanda (folios 296), la admisión de la demanda y el mandato de que la entidad demandada remita el expediente administrativo correspondiente (folios 311), el Auto de Saneamiento (folios 373) con la que dan por contestada la demanda, saneado el proceso, fijado puntos controvertidos, saneamiento probatorio y la remisión al Ministerio Público, previo Dictamen Fiscal la Sentencia del Juez (folios 421).

Como se evidencia en este caso, en el trámite de los Procesos Contencioso Administrativos el Juez no está asumiendo activamente sus facultades de Director del Proceso como lo establece el artículo II del Título Preliminar del Código Procesal Civil por la que asume objetividad y criterio razonado en sus decisiones con la actividad probatoria del caso, sin perder el principio de imparcialidad. Igualmente se advierte que en proceso complejos y difíciles no ejerce sus facultades de iniciativa probatoria para mejor resolver (artículo 194 del Código Procesal), las que puede disponer cuando éstos provengan de las afirmaciones de las dos partes procesales que, en el presente caso particular el Juez está en la posibilidad y facultad de que se establezca si la demandante Retamozo Paitán ingresó por concurso público, en qué régimen laboral, si ocupaba alguna plaza vacante y presupuestada, de que fuentes del Tesoro Público

se le retribuía la prestación de servicios en el Gobierno Regional de Huancavelica, si previo a las órdenes de servicios y comprobantes de pago se suscribieron los Contratos que respalden las Ordenes de Servicio como se da en sector público para una prestación de servicios, medios de prueba que son necesarios para resolver en equidad y justicia la pretensión de la referida demandante.

Como se reitera, lo que se evidencia del presente expediente judicial es que la Juez Civil no ha ejercido sus facultades de Directora del Proceso, incluso de ser necesario disponer pruebas de oficio para mejor resolver. Lo que se desprende de los actuados es un trámite formalista y sin audiencias del proceso, las que son necesarios en ciertos casos, considerando que en los procesos contenciosos administrativos también es aplicable supletoriamente la normatividad del Código Procesal Civil como lo dispone la Primera Disposición Final del TUO de la Ley 27584 Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, por la que es factible disponer incluso la posibilidad de llevar a cabo audiencias especiales en las que se pueda esclarecer y determinar con mayor certeza respecto de la pretensión procesal de la demandante Retamozo Paitán y su vínculo con la entidad regional, en las que se esclarezca los puntos controvertidos con la actuación de las pruebas que sean necesarias para mejor resolver.

Por lo señalada en los considerandos que anteceden, la Sentencia apelada de folios 421 a 425, no cumple con los lineamientos previstos en nuestro sistema jurídico de la debida motivación y justificación de las Resoluciones Judiciales previsto en el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución, advirtiéndose una motivación aparente toda vez que, los fundamentos de la apelada están sustentados en la prueba documentaria ofrecida por la accionante, sin contar con pruebas suficientes concluye que, la demandante es una servidora pública que ha desarrollado sus labores bajo las reglas de subordinación, sujeto a un horario de trabajo, con una retribución económica por el servicio que prestaba, con una remuneración mensual sustentada en los recibos por honorarios, aspectos que no están debidamente esclarecidos, entre ellas si la demandante tenía

la condición de servidora pública, o en todo caso prestaba servicios bajo el régimen del Código Civil; en los actuados no obra pruebas o documentos que la demandante estaba sujeta a un horario de trabajo, si las labores prestadas fueron permanentes, entre otros datos, información que son necesarias para mejor resolver el conflicto.

Lo señalado en los considerandos anteriores, da lugar a que la Sentencia impugnada incurre en causal de nulidad insubsanable por la falta de una adecuada motivación, así como vicios procesales en el trámite del proceso, por lo que es criterio del Colegiado Superior declarar la nulidad de la Sentencia apelada, de conformidad a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 122 ° y último párrafo del artículo 176 del Código Procesal Civil, reponiendo el proceso al estado de que el actual Juez del Primer Juzgado Civil de Huancavelica, emita nueva Sentencia con la debida motivación, así como- si lo estima conveniente el Juez- tenga la posibilidad de actuar pruebas de oficio conforme a lo previsto en el artículo 194 del Código Procesal Civil, considerando que ambas partes procesales han citado fuentes de prueba en el desarrollo del proceso sobre las prestaciones de servicios de la demandante Retamozo Paitan, aspecto en la que falta determinar el régimen laboral en la que habría prestado servicios, si la prestación de servicios fue subordinada y con horario establecido, los contratos que sustentan la locación de servicios.

Que, conforme se tiene de los fundamentos de la demanda, la demandante Marleni Dibbyth Retamozo Paitan, ha venido laborando desde el mes de Enero del año dos mil diez hasta el mes de enero del 2014, de manera ininterrumpida por más de un año, tiempo en la cual prestó servicios de naturaleza permanente, y estando a que prestó servicios por más de un año ininterrumpido; en ese sentido y estando a lo expuesto se debe tener en claro que la Ley N° 24041, establece en su artículo 1° que: *“Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido*

*en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15° de la misma ley". Así como el numeral 2) del artículo 2°, señala que: "No están comprendido en los beneficios de la presente ley los servidores públicos contratados para desempeñar: Labores en proyectos de inversión, proyectos especiales en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada".*

En consecuencia, el artículo 1° de la Ley en comento, determina dos requisitos para su aplicación, esto es: I) que la parte trabajadora haya realizado labores de naturaleza permanente y, II) que dichas labores se hayan desarrollado o efectuado por más de un año ininterrumpido, antes de la fecha del cese de labores. Así mismo, resulta necesario enfatizar que la citada norma legal no tiene como objetivo incorporar a los servidores públicos a la carrera administrativa, sino únicamente a protegerlo contra el despido arbitrario que pudiera sufrir, dada la acreditación de haber realizado labores de naturaleza permanente y por espacio mayor a un año ininterrumpido de servicios, por lo que, sólo puede ser cesado o destituido previo proceso administrativo. Por su parte, el artículo 2° numeral 2) de la Ley N° 24041, contiene la exclusión de aquellos que no están comprendidos en los beneficios de esta ley; esto es, no se encontrarían comprendidos los servidores públicos contratados para desempeñar labores en proyectos de inversión, proyectos especiales en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada; lo que quiere decir que esta norma contiene una condición de temporalidad, de lo contrario no opera la exclusión.

Ahora bien, el artículo 62° de la Constitución Política del Perú, establece que la libertad de contratar garantiza que las partes puedan pactar según las normas vigentes al momento del contrato y que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase, dicha disposición necesariamente debe interpretarse en concordancia con su artículo 2° inciso 14) de la citada Carta Magna que reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público, por consiguiente, y en desmedro de

lo que pueda suponer una conclusión apresurada, es necesaria una lectura sistemática de la Constitución Política del Perú que, acorde con lo citado, permita considerar que el derecho a la contratación no es ilimitado, sino que se encuentra evidentemente condicionado en sus alcances, incluso no sólo por límites explícitos sino también implícitos. Límites explícitos a la contratación, con la licitud como objetivo de todo contrato y el respeto a las normas de orden público. Límites implícitos, en cambio, serían las restricciones del derecho de contratación frente a lo que pueda suponer el alcance de otros derechos fundamentales y la correlativa exigencia de no poder pactarse contra ellos. Asumir que un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezca, puede operar sin ningún referente valorativo, significaría no precisamente reconocer un derecho fundamental, sino un mecanismo de eventual desnaturalización de contrato con orden de servicio de tales derechos.

Dicho esto, si el contrato de trabajo se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos del modo más adecuado, no cabe la menor duda de que el objetivo de licitud predicado por la norma fundamental se vería vulnerado, a lo que se suma el hecho de facilitar que derechos se consideren constitucionalmente adquiridos e irrenunciables, puedan verse vaciados de contenido. En general, el régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad<sup>1</sup> en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen, en tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquella que pueda tener una duración determinada ya que por su propia naturaleza proceden únicamente cuando su objeto

<sup>1</sup> El principio de causalidad se impone en el Derecho del trabajo como aquel que, sobre la base de una causa objetiva, legítima y legal, permite el establecimiento de una situación jurídica distinta a la que se venía dando (la movilidad geográfica funcional del trabajador, el despido, etc.) o justificar la adopción de medidas excepcionales frente a las reglas generales (la celebración de contratos temporales). La jurisprudencia del Tribunal Constitucional se ha ocupado de este principio de forma muy superficial, y básicamente lo ha hecho para resolver aquellos casos en donde se alega la desnaturalización de contratos modales por ser fraudulentos en la medida de que no existe una causa objetiva real.

	<p>constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar; como resultado de este carácter excepcional la ley establece formalidades, requisitos, condiciones, plazos especiales e, incluso sanciones con el fin además de evitar la simulación o el fraude</p> <p>Por otro lado, se tiene que el artículo 38° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, establece que las entidades de la Administración Pública sólo pueden contratar personal para realizar funciones de carácter temporal o accidental. Dicha contratación se efectuará para el desempeño de: a) Trabajos para obra o actividad determinada; b) Labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración; o, c) Labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada. Esta forma de contratación no requiere necesariamente de concurso y la relación contractual concluye al término del mismo. Así mismo, según el artículo 39° del citado reglamento, la contratación de un servidor para labores de naturaleza permanente será excepcional; procederá sólo en caso de máxima necesidad debidamente fundamentada por la autoridad competente. El contrato y sus posteriores renovaciones no podrán exceder de tres años consecutivos.</p> <p>La Ley N° 24041, en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, al resolver el Expediente N° 1084-2004-AA/TC PUNO, mediante sentencia de fecha veintisiete de agosto del año dos mil cuatro, en el caso de doña Rosalia Nelly Pérez Vásquez, quien había sido cesada por terminación de contrato a pesar de tener más de tres años de labores con algunos breves periodos de interrupción en sus servicios no mayores de treinta (30) días, consideró que las breves interrupciones para impedir que surta efecto la Ley N° 24041 constituyen interrupciones tendenciosas que atentan contra el artículo 26° de la Constitución Política del Estado, habiendo concedido amparo a dicha demandante y ordenando su reposición<sup>2</sup>.</p>
--	---

<sup>2</sup> Sexto Considerando de Casación N° 005807-2009-JUNIN.

<p>Es menester analizar-en primer orden-si durante el periodo que la demandante fue contratada, esto es, del mes de enero del 2010 (periodo en el cual la demandante refiere ingresa a laborar para el Gobierno Regional de Huancavelica) al mes de enero del 2014, a fin de verificar si se presentan los tres elementos del contrato de trabajo, esto es: prestación personal, remuneración y subordinación, mientras la accionante ejercía sus labores dentro del Gobierno Regional de Huancavelica.</p> <p>Por lo que, de lo expuesto y a fin de poder dilucidar la controversia, se debe determinar el tipo de relación que hubo entre la emplazada y la demandante, esto es si existió una relación laboral de “trabajador - subordinado”, o por el contrario una relación civil de “locador independiente y no subordinado”, para ello resulta necesario determinar si en la relación mantenida se han presentado los elementos esenciales de un contrato de trabajo, como son la prestación personal del servicio, el pago de una remuneración y el elemento de la subordinación. En tal sentido se tiene que: i) de folio 7; 13; 20, 27; 39; 44; 49; 55; 62; 68; 75; 84; 87; 93; 99; 104; 111; 117; 123; 129; 135; 141; 147; 153; 160; 166; 173; 180; 187; 194; 201; 207; 214; 221; 228; 235; 143; 149; 254; 261; y, folio 269; obran diversos Informes, mediante los cuales la demandante Marleni Dibbyth Retamozo Paitan, informa respecto a las actividades para la cual fue contratada, y demás actividades encargadas por el jefe de área; ii) de folios 06; 12, 19; 26; 38; 43; 50; 56; 61; 67; 74; 80; 86; 92; 98; 105; 110; 116; 122; 128; 134; 140; 146; 152; 159; 165; 172; 179; 186; 193, 200; 206; 213; 220; 227; 234; 242; 248; 255; 260; 268; obran las conformidades de prestación de servicios, mediante la cual se deja constancia de la conformidad del servicio prestado por la ahora demandante a favor del Gobierno Regional de Huancavelica, del cual se desprende que quien realiza los pagos son el Gobierno Regional de Huancavelica; a folios 270 al 276, obran las constancias de trabajo otorgados por diversas autoridades administrativas del Gobierno Regional de Huancavelica, en las cuales se destaca la labor desempeñada por la demandante; mediante las cuales se evidencian que la demandante de manera personalísima ha dado atención</p>
---

a las diversas funciones encomendadas por la entidad contratante, no evidenciándose la delegación a tercero para la atención dichas actividades. Por otro lado, la retribución económica de la demandante por los servicios prestados se verifica de los recibos por honorarios de folios 05;

11; 18, 25; 37; 42; 54; 60, 66; 73; 79; 85; 91; 97; 103; 109; 115; 121; 127; 133; 139; 145; 151; 158; 169; 171; 178; 185; 192; 199; 205; 212; 219; 226; 233; 241; 247; 253; 259; 267, contraprestación de carácter pecuniaria a favor de la demandante. Finalmente, del elemento de **subordinación** se verifica a folios 289 obra el acta de entrega, mediante la cual la demandante Marleni Dibbyth Retamozo Paitan, hace la entrega de cargo al Jefe del Área de Adquisiciones del Gobierno Regional de Huancavelica; así mismo de los contratos obrantes de folios 30 al 33; adenda de folios

34; suscritos por los periodos del 21 de Julio al 20 de octubre del 2010; del 21 de octubre al 31 de diciembre del 2010; se advierte que se han establecido obligaciones por las cuales la demandante estuvo sujeta a su estricto cumplimiento, además, de tener conocimiento que, estará bajo supervisión de sus actividades; por lo que advirtiéndose la concurrencia de los elementos esenciales del contrato se verifica que en la realidad entre la demandante y la demandada ha existido un vínculo laboral y no un vínculo de naturaleza civil.

Respecto al principio de progresividad de los derechos laborales la doctrina especializada Omar TOLEDO TORIBIO, «El Principio de progresividad y no regresividad en el Derecho Laboral», publicado en la página

([www.derechoycambiosocial.com/.../progresividad\\_y\\_regresividad\\_laboral.pdf](http://www.derechoycambiosocial.com/.../progresividad_y_regresividad_laboral.pdf)), afirma: Igualmente siguiendo a Barbagelata «Un complemento del principio de progresividad es la irreversibilidad, o sea, la imposibilidad de que se reduzca la protección ya acordada, lo cual está reconocido para todos los derechos humanos en el PIDCP y en el PIDESC (art. 4 de ambos)... Este principio vendría, ser, además, una consecuencia del criterio de conservación o no derogación del régimen más favorable para el trabajador, el cual puede reputarse un principio o regla general en el

	<p>ámbito del derecho del trabajo, desde que ha sido consagrado en el inciso 8) del art. 19º de la Constitución de la OIT, y aceptado universalmente (...) <u>De esta forma constituiría afectación de este principio la expedición de alguna medida legislativa tendiente a retrotraer o menoscabar un derecho ya reconocido o desmejorar una situación jurídica favorable al trabajador pues se estaría afectando derechos fundamentales (...)</u>»".</p> <p>Cabe precisar que, habiéndose determinado la existencia de una relación de naturaleza laboral por el periodo mes de enero del 2010 hasta el mes de enero del 2014, habiendo laborado en forma ininterrumpida por un periodo de más de un año, por la demandante también obtiene la misma naturaleza.</p> <p>Ahora bien, habiéndose concluido que la demandante ha laborado ininterrumpidamente por más de un año, corresponde determinar si las labores desarrolladas han tenido el carácter de permanente, a fin de analizar si corresponde aplicar al caso del demandante lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley N° 24041; de los actuados se tiene también que el accionante ha venido laborando en el Área de Adquisiciones de la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Huancavelica, siendo una Unidad Orgánica que pertenece a la OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN y que conforme al Manual de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Huancavelica, dicha Oficina es un Órgano de Apoyo que pertenece a la Gerencia General Regional<sup>3</sup>; la Unidad Orgánica de Logística, es el responsable de llevar a cabo los procesos administrativos necesarios para garantizar el abastecimiento eficiente, rápido y oportuno de los bienes, servicios y ejecución de obras que demanden las diversas unidades orgánicas de la Sede Central para el cumplimiento de sus metas, así como llevar un correcto control, custodia y mantenimiento de los bienes patrimoniales de la región Huancavelica<sup>4</sup>; por ende se tiene que dichas labores son de carácter permanente; por lo</p>
--	--

<sup>3</sup> Conforme al Organigrama del Gobierno Regional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución número 295 GOB.REG-HVCA/CR, de fecha 13 de Marzo del 2015.

<sup>4</sup> Art. 60 ° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Gobierno Regional de Huancavelica

que siendo así, se considera que al no encontrarse, la demandante, en los supuestos de excepción previstos en el artículo 2 de la Ley N° 24041, sino en el supuesto previsto en el artículo 1° de la referida norma que establece “*Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley*”; por lo que no correspondía que la demandada cese el vínculo laboral mantenido con el actor sin que medie causas disciplinarias y se haya seguido el procedimiento establecido en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276; por lo que no advirtiéndose causal justificante para que se dé el cese de la demandante, corresponde amparar y consecuentemente confirmar la **Sentencia** de fecha 30 de diciembre del 2014, emitida por el **Primer Juzgado Especializado Civil de Huancavelica** que declara fundada la demanda contenciosa administrativa interpuesta por la accionante Marleni Dibbyth Retamozo Paitan contra el Gobierno Regional de Huancavelica.

Por lo que resulta adecuado optimizar el derecho al trabajo, pues tiene protección constitucional, consecuentemente, se debe disponer la reposición de la demandante en las mismas funciones que ostentaba al momento del cese o en otro similar, así mismo corresponde a la recurrente el derecho de continuar siendo contratada bajo la misma modalidad en que venía trabajando por encontrarse comprendida en el ámbito de protección establecido por la Ley N° 24041, lo que no implica de ninguna manera que sea considerada como trabajadora de la carrera administrativa, ni otorgársele el cargo permanente alguno, es decir la protección otorgada a la actora, simplemente se refiere a que no puede ser cesada ni destituida, sino sólo por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en el.

Por otro lado es preciso aclarar que de ninguna manera se puede determinar que la demandante sea una trabajadora permanente de la

	<p>carrera administrativa; pues el derecho vulnerado, sólo garantiza la estabilidad laboral, en su puesto de trabajo u otro similar; pues de considerarlo como tal, resultaría un imposible jurídico, ya que el ingreso a la carrera administrativa como trabajadora permanente debe existir evaluación favorable y plaza vacante debidamente presupuestada<sup>56</sup>.</p> <p>Además, cabe precisar que, si bien el Tribunal Constitucional mediante Expediente N° 05057-2013-PA/TC (precedente de carácter vinculante) estableció la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública, estableciéndose que ésta constituye un criterio objetivo fundamental en el ingreso y permanencia en la actividad estatal para la prestación de un servicio público, estableciendo en su fundamento 18 que: “(...) el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización de contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse su reposición a plazo indeterminado, toda vez que (...) en el ámbito de la Administración Pública existe la realización de un concurso público de mérito respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada (...)”; cabe puntualizar que, el mismo no resulta ser aplicable al caso en concreto dado cuenta que: i) los alcances del mencionado precedente y su aclaratoria comprometen solo al Personal Sujeto al Régimen de la Actividad Privada (Decreto Legislativo N° 728) y Servicios No Personales; no incluyendo aquel personal que se encuentren bajo los <i>preceptos del Decreto Legislativo N° 276</i>; en ese sentido, si bien en el presente caso se constató la contratación del demandante bajo Locación de Servicios, en aplicación al Principio de Primacía de la Realidad, el vínculo mantenido entre la demandante con el Gobierno Regional de Huancavelica resulta ser propio del Derecho del Empleo Público; ii) La mencionada Ley N° 24041 no otorga estabilidad laboral ni siquiera el ingreso del demandante a la administración pública; sino, únicamente el derecho de continuar siendo contratado bajo la misma modalidad en que venía trabajando en dicha plaza, hasta que la</p>
--	---

<sup>56</sup> Decreto Legislativo 276, Artículo 12, literal d) y artículo 39 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°005-90-PCM.

	<p>Administración Pública disponga de su publicación y convocatoria a Concurso Público de Méritos; iii) Finalmente, dicho precedente fue dictado para su aplicación en cuanto a dilucidación de controversia en vía <b>constitucional</b>; mientras que, frente a actos que infringen el derecho de Protección del Trabajador frente a un despido materializado mediante la mencionada Ley N° 24041 dicha actuación será tramitado de acuerdo a lo dispuesto mediante el artículo 4° de la Ley N° 27584 - Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo--: “Conforme a las previsiones de la presente Ley y cumpliendo los requisitos expresamente aplicables a cada caso, procede la demanda contra toda actuación realizada en ejercicio de potestades administrativas <b>.6. Las actuaciones administrativas sobre el personal dependiente al servicio de la administración pública”</b>.</p> <p>Por tales consideraciones mi voto es porque se CONFIRME la Resolución cuatro- sentencia- de fecha 30 de diciembre del año dos mil catorce, emitida por el Primer Juzgado Especializado Civil de Huancavelica, que declara FUNDADA la demanda contenciosa Administrativa interpuesta por la accionante Marleni Dibbyth Retamozo Paitan contra el Gobierno Regional de Huancavelica, sobre nulidad de acto administrativo, en consecuencia declarar la nulidad e ineficacia del acto administrativo materializado en la conclusión de facto de su vínculo laboral con la entidad demandada al 31 de enero del 2014; y ordena que la demandada, a través de su representante Legal y en aplicación de la Ley N° 24041, procedan con su reincorporación en el cargo que venía desempeñando, con lo demás que contiene.</p>
<p><b>Decisión de la sentencia</b></p>	<p>CONFIRME la Resolución número cuatro –Sentencia- de fecha 30 de diciembre del 2014, emitida por el Primer Juzgado Especializado Civil de Huancavelica que declara fundada la demanda contencioso administrativa interpuesta por la accionante Marleni Dibbyth Retamozo Paitan contra el Gobierno Regional de Huancavelica, declarando la nulidad del acto administrativo materializado en la conclusión de facto del vínculo laboral de la actora con la entidad demanda al 31 de enero del 2014 y ordena que</p>

	<p>la demandada, a través de su representante legal y en aplicación de la Ley N° 24041, procedan con su reincorporación en el cargo que venía desempeñando, con lo demás que contiene.</p> <p>Conforme a la Resolución número veinte _La Sentencia de Vista de fecha de 04 de setiembre del 2015, impugnada no hace referencia ni mención sobre la probable caducidad de la demanda como ha señalado el representante del Ministerio Público con el Dictamen Fiscal No. 897-2014 de la página 385 a 388 y lo demás que estime pertinente, entre estos la Sentencia del Tribunal Constitucional No. 05057-2013-PA/TC que si bien es en casos de Procesos de Amparo, tiene relevancia y establece pautas aplicables en situaciones similares al de la demandante Retamozo Paitan</p>
<b>Caso N° 02</b>	Gala Matamoros William VS. Cooperativa de Ahorros y Crédito Huancavelica
Petitorio Expediente N°00087- 2017-0-1101- JR-LA-01 Primer Juzgado Especializado Civil Huancavelica	Resolución materia de impugnación Resolución N° 12-2018-PJCHVCA/CSJH, Trata desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo, mediante el escrito obrante, el accionante William Gala Matamoros interpone demanda laboral contra la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Huancavelica Limitada 582, con pretensión Desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo por inicio incremento de actividad por simulación y fraude en la contratación y por ende la conversión de estos aun contrato de trabajo de duración indeterminada bajo el Régimen del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, y La nulidad del despido incausado materializado de manera intempestiva y arbitraria que no se sustenta de un procedimiento de despido . reposición a su trabajo en el puesto de asesor de negocio Junior 1 o en otro de similar categoría
	La pretensión principal es desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo por inicio o incremento de actividad por simulación y fraude en la contratación y por ende la conversión de éstos aun contrato de trabajo

<p><b>Los criterios Judiciales del Juez</b></p>	<p>de duración indeterminada bajo el régimen bajo el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. □ La nulidad del despido incausado materializada de manera intempestiva y arbitraria que no se sustenta en un procedimiento de despido. Reposición a su trabajo en el puesto de Asesor de Negocios Junior 1 o en otro de similar categoría de acuerdo al escrito de la demanda se advierte que el petitorio demandado se basa esencialmente en que la parte reclamante ingresó a laborar para la demandada el 01 de junio de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016, fecha en que el reclamante fue despedido del trabajo sin un previo procedimiento de despido, lo que intrínsecamente constituye un despido incausado, no obstante haber adquirido derecho a la estabilidad laboral al haber superado el período de 3 meses y al haberse desnaturalizado los contratos modales por simulación y fraude en la contratación. Sostiene que los requisitos formales para la validez de los contratos modales son establecidos en los artículos 72, 73 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los cuales imponen al empleador la obligación de celebrar este tipo de contrato por escrito y triplicado, indicando en forma expresa su duración y la causa objetiva determinante de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral. El primer filtro para tutelar la vigencia del principio de causalidad impuesta por el artículo 72 del citado TUO no lo ha cumplido la Cooperativa demandada, por cuanto los contratos de trabajo sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad no llega a identificar en forma clara las razones por las cuales la Cooperativa hace uso de los contratos modales, es decir no se sabe en qué consiste o cual es esa causa objetiva determinante por inicio o incremento de actividad; dicho de otro modo, la Cooperativa debió expresar en los contratos las causas objetivas determinante mínimamente justificando o precisando en qué consiste la variación coyuntural en la demanda del mercado que genera una necesidad temporal de contratación de personal o cual es la nueva actividad que ha iniciado o en qué área o qué tipo de</p>
---	---

productos o servicios se ha incrementado de modo que no puede satisfacer con el propio personal.

Al haberse convertido los contratos modales en contrato de duración indeterminada, la Cooperativa no puede dar por concluida la relación, sin expresión de causa justa de despido, máxime que no se ha seguido el procedimiento de despido establecido en los artículos 24 y 25 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, tan solo se limitó a retirar la tarjeta de control de asistencia, situación que afecta el debido proceso y recorta su derecho a la defensa. Al contestar la demanda, la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Ltda. 582 niega y contradice la demanda, sostiene básicamente que el demandante pretende ignorar que laboró en base a dos contratos laborales para desempeñarse en 02 lugares distintos, esto es en 02 provincias distintas (Acobamba, Huancavelica). Niega la simulación y fraude alegando que los contratos se han realizado por motivos coyunturales suscitados por el incremento transitorio (temporal) de actividades en los lugares antes mencionados. Expresa, además, que los contratos suscritos entre las partes sí contienen los requisitos formales para la validez de los contratos modales, toda vez que se ha elaborado el respectivo contrato por escrito y triplicado, cursándose a la respectiva instancia, del mismo modo se ha consignado en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación; y contienen las especificaciones de la causa objetiva en la cláusula primera. Máxime que en el primer contrato ha sido para que labore en la provincia de Acobamba y el segundo para que labore en la provincia de Huancavelica. Indica, también que de los contratos suscritos por las partes se demuestra que éstos se han celebrado de acuerdo a las necesidades imprevistas de incremento de mercado. Inicialmente se suscitó el incremento de mercado en la provincia de Acobamba y posteriormente se incrementó el mercado en la provincia de Huancavelica; por lo cual los dos contratos obedecen a

causas objetivas determinante de la contratación. Por lo cual no son simulados ni se han desnaturalizado.

Del texto de la sentencia se tiene que la decisión desestimatoria de la demanda se funda esencialmente en que la cláusula primera de ambos contratos, la entidad emplazada ha cumplido con consignar la causa objetiva que justifica la contratación temporal, siendo determinante de la contratación modal conforme lo disponen los artículos 57 y 72 del Decreto Supremo N° 03-97-TR. Siendo así, tomando en cuenta lo vertido en la demanda, la contestación a la demanda, lo vertido en la sentencia y lo vertido en recurso de apelación del demandante, el TEMA EN CUESTIÓN es determinar la validez o no de la contratación modal y si medió desnaturalización de tal contratación por haberse simulado labores temporales y mediar fraude contemplada en el literal d) del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 03-97-TR. Asimismo, determinar la relación laboral término por el cumplimiento del plazo convenido o por despido encausado, a efectos de determinar si corresponde o no el efecto jurídico petitionado. Para discernir el tema en cuestión, previamente corresponde fijar el marco jurídico, luego ir al marco factico y la conclusión.

#### MARCO JURÍDICO:

a.- Sobre la desnaturalización de la contratación modal. El artículo 77 del TUO en referencia contempla los supuestos en los cuales los contratos sujetos a modalidad se desnaturalizan, siendo la sanción en este caso la mutación a contratos de duración indeterminada. Entre los supuestos se contempla la simulación o fraude. Textualmente dicha disposición dispone: Artículo 77. DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS BAJO MODALIDAD. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideración como de duración indeterminada: Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

a.1 En torno a la desnaturalización del contrato modal de Inicio o incremento de actividad. En la sentencia recaída en el Expediente N° 06165- 2008-PA/TC el Máximo Intérprete de la Constitución ha establecido que se desnaturaliza cuando no se señala la causa objetiva que justifique el uso de esta modalidad contractual. En efecto, en dicha sentencia se ha señalado que: *Respecto a la alegada desnaturalización del contrato de trabajo, debe tenerse presente que el recurrente fue contratado bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad regulada por el artículo 57 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Se aprecia del contrato (...) que se ha omitido un requisito especial que señala la norma laboral, el cual es el de “constar la causa objetiva que justifica la contratación temporal” requisito que resulta de imperiosa necesidad para la validez de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, en concordancia con el artículo 72 del mencionado texto legal. (...) el empleador ha pretendido justificar la celebración de esa modalidad contractual señalando que se acoge a la modalidad contractual de inicio o incremento de actividad, “En atención al incremento de sus actividades (...); sin embargo, esta es una afirmación genérica, una mera mención del nomen iuris de la modalidad contractual, pero se omite precisar en qué consiste el supuesto de incremento de las actividades; se ha utilizado, pues, una fórmula vacía, que en modo alguno puede servir de causa objetiva justificante. Por consiguiente, este Colegiado estima que resulta de aplicación el artículo 77, inciso a) del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en virtud del cual en el presente caso ha operado una desnaturalización de un contrato de trabajo sujeto a modalidad, por haberse incurrido en fraude a las normas establecidas en dicha ley (artículo 72). En consecuencia, debe considerarse que existió entre las partes un contrato de trabajo a plazo.*

a.2 En cuanto a la desnaturalización del contrato de trabajo por necesidades del mercado: En la sentencia recaída en el Expediente N°03777-2009-PA/TC se ha establecido que. El contrato de trabajo por necesidades del mercado es de duración determinado

Ya que tiene como elemento justificante para su celebración la existencia de causa objetiva de carácter temporal, ocasional o transitoria que implica una necesidad de la empresa de aumentar su productividad; esto es, que para determinar la celebración se deberá precisar en qué consiste la variación coyuntural en la demanda del mercado que genere una necesidad temporal de contratación temporal, por no poder satisfacerse con aquella variación con su personal permanente, pudiendo desempeñarse incluso labores ordinarias o propias del empleador, de conformidad con el artículo 58 del Decreto Supremo N° 03-97-TR. Asimismo, en la STC Expediente N°01998-2013-PA/TC-Tacna se ha señalado que, *si en el contrato de trabajo por necesidades del mercado no se menciona la causa objetiva en una variación sustancial de la demanda de mercado, o si, al detallarse dicha causa, esta no posee un carácter coyuntural o temporal, se debe entender que dicho contrato habrá sido simulado y que, por ende, se ha desnaturalizado.* MARCO FACTICO. En el caso concreto, como el reclamante ha demostrado el contrato de trabajo con los contratos de folios 3.4, 5-6,6"A" y pone en tela de juicio la temporalidad, alegando simulación y fraude por lo que corresponde que esta parte pruebe el fraude; y, a la parte demandada demostrar que el contrato impugnado se fundamenta en una causa legal autorizada, así como las circunstancias que amparan el estricto cumplimiento de la norma legal.

a.- Medios probatorios en torno a la relación laboral:

Con los documentos de folios 3 a 8, la parte reclamante ha demostrado la relación laboral. En efecto, a folios 7 corre el Certificado de Trabajo otorgado por la parte demandada, conforme a cuyo contenido el reclamante ha laborado para la "Cooperativa de Ahorro y Crédito "Huancavelica Ltda. 582", ocupando el cargo de Asesor de Negocios Junior 1 a partir del 01 de junio de 2016 al 31 de diciembre de 2016. Asimismo los documentos de folios 3-4, 5, 6, 6"A" demuestran que las partes han suscrito dos contratos de trabajo a plazo determinado, pues según lo actuado a folios 3-4 se tiene que con fecha 31 de mayo de 2016,

las partes celebraron un contrato de trabajo modal, denominado “Contrato de Trabajo a plazo fijo por inicio o incremento de actividad”, para que el actor prestase servicios como Asesor de Negocios Junior I en el punto de atención de Acobamba, desde el 01 de junio de 2016 al 31 de agosto de 2016 (3 meses). Asimismo de lo actuado a folios 5, 6, 6”A”, con fecha 31 de agosto de 2016, las partes celebraron un contrato de trabajo modal, denominado “Contrato de Trabajo a plazo fijo por inicio o incremento de actividad”, para que el actor prestase servicios como Asesor de Negocios Junior I, desde el 01 de Setiembre de 2016 al 31 de Diciembre de 2016 (3 meses).

b.- Sobre el tipo contractual modal celebrado por las partes, la causalidad y si se configuró o no el supuesto de desnaturalización invocada en la demanda: Como se ha indicado precedentemente, los dos contratos de trabajo a plazo fijo suscrito por las partes se denominan textualmente: “Contrato de Trabajo a plazo fijo por inicio o incremento de actividad”. Empero al pronunciarse en torno al numeral 3.4 de los fundamentos de hecho de la demanda, la parte demandada ha señalado que la Cooperativa para realizar la contratación sujeta a modalidad se ha ceñido estrictamente a lo establecido en el artículo 58° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral que regula el contrato por necesidad de mercado. Al respecto, la parte introductoria de los dos citados contratos de trabajo a plazo fijo denominado “Contrato de Trabajo a plazo fijo por inicio o incremento de actividad”, se tiene que textualmente se indica: *Conste por el presente documento, el Contrato de Trabajo a Plazo Fijo, bajo la modalidad de “CONTRATO POR INICIO POR INCREMENTO DE ACTIVIDAD” que celebran al amparo de lo dispuesto por el artículo 58 del T.U.O del D.Leg.728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el D.S N° 003-97-TR y normas complementarias.* Los Fundamentos de la Sala Superior (La Pluralidad de Instancia) El principio del debido proceso está compuesto por una serie de sub principios que aseguran que el proceso se siga por su cauce regular; por lo

cual se exige que también se observe el principio de la doble instancia regulado en el numeral 6 del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, en armonía con el artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el artículo X del Título Preliminar del Adjetivo Civil, referido a la posibilidad que tiene el justiciable de poder recurrir ante el órgano jerárquico superior en vía de apelación con el objeto de que se revise la resolución que le causa agravio, con la finalidad de que sea anulada o revocada total o parcialmente, tal como señala el artículo 364 del Código Procesal Civil.

La competencia de la jurisdiccional de revisión de acuerdo a las disposiciones contenidas en los artículos 364, 370 y 176 del Código Procesal Civil el ejercicio de las competencias por parte del Órgano Jurisdiccional de revisión se encuentra sujeto a determinados límites. Uno de ellos, es el principio dispositivo de los medios impugnatorios: *Tantum devolutum quantum appellatum*, en virtud al cual, este Colegiado sólo puede pronunciarse acerca de los hechos alegados por la parte impugnante, aunque cabe señalar que existe una excepción o relativización en las genéricas facultades nulificantes del Colegiado, pero esta relativización sólo es procedente cuando esté en controversia o en disputa la aplicación de normas de orden público o que tengan relación con la protección de derechos fundamentales y respecto de las cuales se aprecien afectaciones que revistan una especial gravedad y flagrancia. Siendo así corresponde absolver el agravio del accionante en torno a que no se ha meritado la jurisprudencia y examinar si existe algún vicio insubsanable que habilite a hacer uso de la facultad nulificante. De verificarse su inexistencia a continuación corresponde absolver los agravios de fondo del impugnante. Según las Disposiciones contenidas en el citado artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil y el artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil se entiende que la disposición del citado inciso 4 del artículo 50 del Código Adjetivo impone al Juez el deber de resolver el conflicto de intereses o eliminar la incertidumbre jurídica a la luz de las

normas; y, en caso de mediar vacío o defecto de la ley, concurre en el juez otro deber: el de la integración en cuyo supuesto debe acudir y aplicar los principios generales del derecho, preferentemente los del derecho peruano, la doctrina y la jurisprudencia. En el presente caso no existe vacío o defecto de la ley que imponga a la Jueza el deber de integración acudiendo a la jurisprudencia, por lo cual el argumento del demandante carece de sustento; por lo que el hecho que en la sentencia no se haya meritado las Resoluciones Judiciales que el reclamante glosa en su escrito de apelación no constituye vicio insubsanable desde que son decisiones jurisdiccionales emitidas en otros procesos que no son medios probatorios, sino que tienen carácter ilustrativo y no son vinculantes, pues las sentencias judiciales aludidas por el accionante no reúnen el requisito señalado en el artículo 400 del Código Procesal Civil para que constituya precedente judicial (emisión de la sentencia en pleno casatorio) ni reúne el requisito señalado en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, desde que las sentencias no expresan que constituyen precedente. Ni son ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales que constituyan precedentes de obligatorio cumplimiento para los Jueces, desde que no lo señalan expresamente. Consiguientemente no existe deber del Magistrado de explicar porque se apartan del criterio, en todo caso las sentencias invocadas por el reclamante solo son elementos ilustrados. Sin embargo, que la parte reclamante asevera, además, que la Jueza no ha meritado las pruebas, sin embargo, en el desarrollo del recurso no especifica qué medios probatorios no ha valorado la Jueza. Si a ello se añade que de la lectura de la sentencia venida en grado se tiene que la decisión desestimatoria de la demanda se funda en que entre las partes existió una relación laboral de naturaleza temporal y no indeterminado porque la contratación del recurrente cumplió con la exigencia que refiere el artículo 72 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo cual el contrato es válido. Asimismo, en que la modalidad de incremento de actividad permite la contratación

	<p>temporal de éstas, por lo que no puede considerarse que este hecho suponga la desnaturalización del contrato de trabajo del demandante. Para tal conclusión, la juez ha tomado en consideración la regulación de la contratación modal contemplada en el artículo 53, 56, 57, 72, 91 del citado Texto Único Ordenado, así como lo relativo a la desnaturalización de los contratos previsto en el artículo 77 de la Ley en mención; así como el contenido de los contratos de trabajo suscritos por las partes, de los que ha efectuado una crítica a la luz de los mencionados dispositivos, concluyendo así que las pretensiones demandadas son infundadas se concluye que la sentencia no vulnera el derecho a la motivación reconocida en el numeral 5 del artículo 139 de la Constitución de 1993, porque la Jueza ha dado las razones de hecho y de derecho que explica el fallo desestimatorio</p> <p>Si a lo anterior se añade que en el itinerario del proceso no se advierte afectaciones al derecho de defensa de las partes, SE CONCLUYE que en el presente proceso se ha observado el debido proceso garantizado en el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, por lo que no existen vicios que habiliten a hacer uso de las facultades nulificantes.</p>
<p><b>Decisión de la sentencia</b></p>	<p>La Señora Juez del Primer Juzgado Civil de Huancavelica ha declarado Infundada la demanda laboral mediante Sentencia, contenida en la Resolución N° 07 de fecha 14 de junio del 2018, obrante de fojas 93 a 101; Resolución que fuera objeto de recurso impugnatorio de Apelación por el demandante William Gala Matamoros mediante escrito de fecha 25 de junio del 2018 de folios 105 a 119, apelación que fue concedida mediante Resolución N° 08 de fecha 28 de junio del 2018.</p> <p>DECISIÓN DEL CASO</p> <p>REVOCARON la Sentencia, contenida en la Resolución N° 07 de fecha 14 de junio del año 2018, obrante de folios 93-101, que resuelve:</p> <p><i><u>DECLARAR INFUNDADA</u> la demanda laboral, interpuesta por William Gala Matamoros en contra de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Limitada S83.</i></p>

	<p>En la Audiencia Única de (folios 68-53) se declaró el Saneamiento Procesal resolviendo declarar la validez de la relación jurídica procesal entre las partes. Además, se fijaron como puntos controvertidos: a) Determinar la desnaturalización de los contratos de trabajo a plazo fijo, por inicio o incremento de actividad, por simulación y fraude en la contratación; y se corresponde la conversión de estos bajos de la modalidad de duración indeterminada, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Supremo N° 003-97-TR. b) Determinar si los contratos laborales celebrados entre el demandante y la demanda han cumplido con la forma legal establecida por la ley de la materia, que denoten su real finalidad. c) Determinar el periodo laboral efectivo del actor que señala haber laborado a partir del primero de junio del 2016 al 31 de diciembre del 2016. d) Determinar si el término de la relación laboral recaída en la persona del actor, por parte de la entidad demandada ha sido de manera intempestiva y arbitraria e incumplimiento de procedimiento de despido, y si corresponde la reposición del demandante en su puesto de asesor de negocios junior o en otra similar categoría, así como el de pagársele las remuneraciones dejadas de percibir desde sus despidos hasta la reposición efectiva de corresponder, e intereses legales.</p>
<b>CASO N° 3</b>	<b>Mamani Huaman Hugo Edgar vs Gobierno Regional de Huancavelica</b>
<p>Petitorio Expediente N°01351- 2013-0-JR-CI- 01. Primer Juzgado Especializado Civil de Huancavelica</p>	<p>Sentencia N°24-2016-PJCHVCA/CSJH, trata Desnaturalización de contrato por orden de servicio. El proceso se da inicio con la demanda interpuesta por el señor HUGO EDGAR MAMANI HUAMAN en contra del GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA, con la pretensión principal que se declare el cese de una actuación material que no se sustente en acto administrativo, constituido en el despido arbitrario de facto del recurrente, ocurrido el día 09/08/2013. Se declares el reconocimiento de vínculo laboral de naturaleza permanente bajo el régimen laboral del decreto legislativo N°276, por haberse desnaturalizado los contratos cuales viene laborando y en centrándose bajo la protección del artículo 1° de la Ley N°24041</p>

<p>Los criterios Judiciales del Juez</p>	<p>De acuerdo a los medios probatorios del caso que la Sala Superior evalúa en la parte contenciosa administrativa con los siguientes fundamentos</p> <p>En el fundamento segundo y tercero el Procurador Público Regional señala que, la Sentencia impugnada agravia a su representada entidad, por cuanto no se encuentra debidamente motivada o fundamentada, no se ha realizado un análisis extensivo de la norma para declarar fundada la demanda. El Juez ha emitido erróneamente la Sentencia, cuando no se ha cumplido con lo previsto el artículo 1 de la Ley No. 24041, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 15 del Decreto Legislativo No. 276 que dispone que la contratación de un servidor para labores administrativas no puede superar 3 años, vencido el plazo podrá ingresar a la carrera administrativa, previa información favorable y siempre que exista plaza vacante, en el primer nivel del grupo ocupacional para el cual concursó. El Juez no ha valorado los medios de prueba de las cuales fluyen que el demandante no ha prestado labores de carácter permanente por más de 01 año en forma ininterrumpida, ya que fue contratado en diferentes plazas vacantes y con diferente nivel remunerativo los que no excedieron el año, por lo que no se encuentra bajo la protección que brinda el artículo 1 de la Ley No. 24041, razón por la que la impugnada debe ser revocada. Que, los Contratos de Servicios Personales por la modalidad de reemplazo y suplencia no acreditan que la parte demandante haya laborado en una misma plaza vacante por lo que no pueden ser considerados como una prestación ininterrumpida de servicios. Que, el Tribunal Constitucional en la STC No. 05057-2013-PA/TC-Junín ha establecido que la incorporación o reposición a la administración pública solo procede cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, la que debe ser de aplicación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial, lo que no se da en el presente caso del accionante Mamani Huamán. En el sistema jurídico peruano, la pluralidad de instancias es principio y derecho de la función jurisdiccional, constituyéndose asimismo en garantía consustancial del derecho al debido proceso,</p>
--	---

conforme prescribe el numeral 6 del Artículo 139° de la Constitución Política del Estado. La Corte Interamericana de Derechos Humanos respecto a éste derecho fundamental ha referido que, el derecho de recurrir del fallo es una garantía primordial que se debe respetar en el marco del debido proceso legal, en aras de permitir que una sentencia adversa pueda ser revisada por un juez o tribunal distinto y de superior jerarquía orgánica; en ese sentido, el recurso de apelación tiene por objeto que el Órgano Jurisdiccional Superior examine o revise a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con la finalidad de que sea anulada o revocada total o parcialmente, conforme prescribe el artículo 364 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al presente proceso, en virtud de la Primera Disposición Final del TUO de la Ley N° 27584 - Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo.

El Texto Único Ordenado de la Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, Ley N° 27584, en su artículo 1°, establece que: *"La acción contencioso administrativa prevista en el Artículo 148 de la Constitución Política tiene por finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados"*; lo que constituye que el Proceso Contencioso Administrativo es el instrumento a través del cual el particular puede, en ejercicio de su derecho de acción, solicitar tutela jurisdiccional efectiva frente a una situación jurídica subjetiva que alega le ha sido vulnerada o que está siendo amenazada como resultado de una actuación de la Administración Pública; en ese sentido, no solo se restringe al control de la legalidad del acto o resolución administrativa que se impugna; sino a brindar una efectiva tutela jurídica a los justiciables, en el caso de que se solicite, un reconocimiento, restitución o indemnización de un derecho civil o administrativo conculcado o desconocido

En el presente caso, lo que petitiona el accionante Hugo Edgar Mamani Huamán es que, se declare el cese de una actuación material que no se

sustenta en acto administrativo ocurrido el 09 de agosto del 2013 por actuación de la entidad emplazada; asimismo se le reponga en su centro de trabajo en el cargo de Técnico Administrativo I, Categoría Remunerativa STC del Área de Registros de Control de Asistencia de la Oficina de Desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica, Plaza No. 162., Periodos de prestación de servicios del demandante Hugo Edgar Mamani Huaman En el mes de abril del 2012, reemplazando al Trabajador Escolástico Curasma Curipaco. □ Del 01 de mayo al 31 de julio del 2012, ocupa la Plaza No. 941 como Técnico Administrativo en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica ocupando una plaza vacante Del 01 de agosto al 31 de diciembre del 2012, reemplaza como Técnico Administrativo III por fallecimiento del servidor público Amador Alfredo Uceda Campos. Del 02 de enero del 2013 hasta el 31 de marzo del 2013, reemplaza al cesado por límite de edad de Víctor Marcelino Basurto Ramos como Técnico Administrativo III. Del 01 de abril al 30 de julio del 2013, ocupa la Plaza No. 162 con el cargo de Técnico Administrativo I, Categoría Remunerativa STC en el Área de Registros de Control de Asistencia de la Oficina de Desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica, Plaza No. 162. □ En el mes de Julio del 2013, si bien no aparece Contrato o Resolución Administrativa con los documentos de la página 36 a 59 se evidencia que ha prestado servicios en la entidad regional demandada en el citado mes. Análisis del hecho de lo señalado en el considerando que antecede, desde el mes de mayo del 2012 hasta el 30 de julio del 2013 el demandante Hugo Edgar Mamani Huamán ha prestado servicios por un periodo de 01 año y 03 meses para la entidad Regional. Durante el citado periodo las labores que presta el citado accionante han sido bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa, condición laboral del régimen público, que se verifica con los Contratos de Trabajo de Servicios Personales algunos por suplencia y reemplazo, en tanto que con las Resoluciones Administrativas por fallecimiento y cese de servidores

públicos, como se desprende de fojas 27 a 35. En ese estado de cosas el Procurador Público del Gobierno Regional de Huancavelica al impugnar la Sentencia en el segundo y tercer fundamento de error de hecho y de derecho de la referida Sentencia señala que la apelada no se encuentra debidamente fundamentada, el Juez no ha realizado un análisis extensivo de la norma, así como advierte una interpretación equivocada de la Ley No. 24041; a dicho fundamento es de precisar que la Sentencia apelada del 26 de octubre del 2015 que corre fojas 219 a 232 cumple con los estándares de una decisión judicial motivada como lo exige el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución, con la mención expresa de los fundamentos de hecho, los periodos laborados por el referido demandante Mamani Huamán, así como con la fundamentación jurídica con las disposiciones del ordenamiento jurídico que sustenta el mandato judicial, razón por la que no se comparte el criterio del impugnante en ese extremo.

Con relación al fundamento cuarto en la que el Procurador Público señala que, el demandante no tiene la protección del artículo 1 de la Ley No.24041, en razón de que lo normado en el artículo 15° del Decreto Legislativo No. 276 dispone que la contratación del servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos, vencido dicho plazo podrá ingresar a la carrera administrativa, previa información favorable y siempre que exista la plaza vacante, ingreso que debe ser por el primer nivel de grupo ocupacional. Como ha fundamentado y resuelto el Juez, en los casos en que la Jurisdicción resuelve favorablemente sobre la los alcances y la protección de la Ley No. 24041, como también hemos señalado en reiteradas Sentencias de la Sala Civil de Huancavelica – como tiene que ser también en el caso de Hugo Edgar Mamani Huamán – la protección prevista en el artículo 1 de la Ley No. 24041 no implica ingreso alguno a la carrera administrativa, ni al Gobierno Regional de Huancavelica, lo que genera la citada disposición legal es la continuación de la prestación de labores en la entidad regional en las mismas condiciones en que venía

ejerciendo antes de su cese. Siendo así, la posibilidad de que el accionante Mamani Huamán pueda lograr la incorporación a la carrera administrativa es con el cumplimiento de las exigencias y requisitos previstas en el artículo 12 y 15 de Decreto Legislativo No. 276 previa evaluación y cumplimiento de los requisitos que se exigen para ingresar a la entidad Regional.

En el quinto fundamento de la impugnación el Procurador Público Regional informa que el demandante no ha prestado labores de carácter permanente por más de 01 año en forma ininterrumpida ya que fue contratado en diferentes plazas y con diferente nivel remunerativo los cuales no excedieron el año de prestación de servicios, además de que no ha sido previa evaluación favorable ni en plaza vacante. Sobre dicho fundamento corresponde señalar que, de los contratos de trabajo y actos administrativos que obran en el expediente de fojas 27 a35 de los actuados judiciales, esto es desde el mes de mayo del 2012 hasta el 30 de junio del 2013 está debidamente acreditado que el accionante Mamani Huamán ocupa plazas de la entidad regional que no tienen un titular en dichas plazas, en algunos casos ocupa plazas orgánicas uno de ellos por fallecimiento del respectivo titular, otro por el ese por límite de edad y finalmente en la Plaza No. 162, plaza que información tanto del Gobierno Regional de Huancavelica así como del mismo accionante con el escrito de folios 322, así como Informe No. 450-2016 de la página 325 del Área de Escalafón de la entidad regional, dicha plaza se encuentra vacante desde el año 2012. Siendo así, la prestación de servicios de Hugo Edgar Mamani Huamán para la entidad regional, si bien es cierto en varios cargos como Técnico Administrativo, todas ellas fueron para el Gobierno Regional de Huancavelica, las que han sido en forma permanente e ininterrumpida por más de 01 año, bajo dichas consideraciones el citado accionante Mamani Huamán tiene la protección de lo previsto en el artículo 1 de la Ley No. 24041. En el sexto considerando de la impugnación del Procurador Público Regional hace mención de que, el accionante Mamani Huamán

Presto servicios personales por la modalidad de suplencia y reemplazo los que no acreditan que haya laborado en una misma plaza vacante por lo que No puede ser considerado como una prestación ininterrumpida de servicios en la entidad Regional de Huancavelica.

Como se ha señalado anteriormente, si bien en los contratos de trabajo de servicios personales fue por la modalidad de reemplazo y suplencia como está consignado en los contratos, lo cierto y evidente es que al ocupar dichas plazas el demandante Mamani Huamán sólo reemplazó en forma efectiva en el mes de abril del 2012 (página 25 y 26) en la que el contrato es para reemplazar al titular de la plaza Escolástico Curasma Curipaco, situación que ya no se da a partir del mes de mayo del 2012 hasta el 30 de junio del 2013, si bien es cierto que es en varios cargos administrativos, sin embargo todas ellas son en plazas vacantes que no están ocupados por ningún titular entre éstas la Plaza No. 162, además de que dicha prestación de servicios es en forma permanente e ininterrumpida por más de 01 año como se acredita con las pruebas aportadas por el accionante Mamani Huamán. En cuanto a los fundamentos sétimo, octavo y noveno de la impugnación, hace referencia que conforme a la Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 05057-2013-PA/TC-Junín, en la que se establece que para la incorporación o la reposición de un trabajador a la administración pública solo procede cuando el ingreso del servidor es mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, aspecto que a criterio del impugnante no ha tomado en cuenta el Juez que emite la Sentencia apelada. En efecto, la citada Sentencia Constitucional resolvió el caso de un Trabajador Judicial que, como es de conocimiento público presta servicios bajo el régimen laboral privado normado por el Decreto Legislativo No. 728, por lo que corresponde precisar que la situación del demandante Hugo Edgar Mamani Huamán no es similar al caso del Trabajador Judicial, toda vez que las contrataciones de Mamani Huamán para prestar servicios en el Gobierno Regional de Huancavelica fueron bajo los alcances del Decreto

	<p>Legislativo No. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, dándose en el caso del citado demandante de que, la entidad regional de Huancavelica permitió que supere la prestación de servicios en forma permanente por más de 01 año, periodo debidamente acreditado desde el 1 de mayo del 2012 hasta el 30 de junio del 2013, con la inclusión del mes de julio del 2013 en la que existen indicios y evidencias de que ha prestado servicios en la Plaza No. 162. Lo señalado en el párrafo que antecede da lugar a que Hugo Edgar Mamani Huamán tiene la protección del artículo 1 de la Ley No. 24041 que, como hemos señalado antes no constituye ningún ingreso a la carrera administrativa que en este caso sería al Gobierno Regional de Huancavelica, el amparo del citado dispositivo legal es para la continuación de la prestación de labores en las mismas condiciones laborales antes de su cese por la entidad regional.</p> <p>Por los fundamentos antes señalados, estando acreditado que el demandante Mamani Huamán antes de su cese, prestó servicios en forma permanente para el Gobierno Regional de Huancavelica en varias plazas vacantes y presupuestadas desde el 01 mayo del 2012 hasta el 30 de junio del 2013, finalmente en la Plaza No.162, ha obtenido la protección de la mencionada Ley No. 24041, en esa situación la disposición administrativa de que no continúe prestando servicios ha sido expedido sin tener en cuenta lo previsto en el artículo 1 de la Ley No.24041; por dichas razones no se comparte los fundamentos de la impugnación del Procurador Público del Gobierno Regional de Huancavelica de fojas 241 a 246, en consecuencia es criterio del Colegiado Superior confirmar la Sentencia del Juez del Primer Juzgado Civil de Huancavelica.</p>
<p>Decisión de la sentencia</p>	<p>CONFIRMARON: la Sentencia contenida en la Resolución N° 14 de fecha 26 de octubre del 2015 de fojas 219 a 232 emitida por el Juez del Primer Juzgado Civil de Huancavelica, mediante el cual resuelve</p> <p>DECLARAR: FUNDADA en parte la demanda contenciosa administrativa interpuesta por Hugo Edgar Mamani Huamán, en contra del Gobierno Regional de Huancavelica; DECLARA el cese de</p>

	<p>actuación material que no se sustenta en acto administrativo constituido en el despido arbitrario ocurrido el día 09 de agosto del 2013; así como DECLARA que el vínculo laboral del demandante Hugo Edgar Mamani Huamán es de naturaleza permanente bajo los alcances de la Ley N° 24041; disponiéndose la reincorporación del demandante Hugo Edgar Mamani Huamán en el Cargo de Técnico Administrativo I, Categoría Remunerativa STC perteneciente al Área de Registro de Control de Asistencia de la Oficina de Desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica, Plaza N°162 del Cuadro de Asignación de Personal CAP con la realización de actos administrativos destinados a hacer efectivo su reincorporación en el puesto laboral indicado u otro de igual nivel remunerativo que no afecte sus ingresos.</p>
<b>Caso N°4</b>	<b>Vilma Crispin Esplana vs Gobierno Regional de Huancavelica</b>
<p>Petitorio Expediente N°00188- 2014-0-JR-CI- 01. Primer Juzgado Civil de Huancavelica</p>	<p>La Sentencia de Vista N°17-2016/PJCHVCA/CSJH, Trata desnaturalización de contrato con orden de servicios C/P. El proceso se da inicio con la demanda Contencioso administrativo, interpuesta por la señora Vilma Crispin Esplana contra el Gobierno Regional de Huancavelica, con pretensión la nulidad de la carta N°01-2014/GOR.REG.HVCA/ORA-ODH, de fecha 07/01/2014, Emitida por la Dirección de la Oficina de desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica. La nulidad de la Resolución Directoral regional N°035-2014/GOB REG.HVCA/ORA, de fecha 10/02/2014, emitido por el director de la Oficina de Administración del Gobierno Regional de Huancavelica. Resolución que declare improcedente el recurso de apelación contra la carta N°01-2014/GOB REG.HVCA/ORA.</p> <p>Se ordene la reincorporación a su centro de labores en la plaza N°314 antes número 1540; en el cargo ingeniero IV Categoría Remunerativa SPA, en la Sub-Gerencia de Gestión de Medio Ambiente del Gobierno Regional de Huancavelica, por encontrarse comprendida dentro de la Ley 24041.</p>
	<p>De acuerdo al análisis de la pretensión con la fecha 15 de agosto del 2014, se emite la Resolución Numero 03 por el cual se resuelve declarar la existencia de una relación jurídica procesal valida, Saneando el Proceso</p>

<p>Los criterios Judiciales del Juez</p>	<p>Contencioso Administrativo seguido por Vilma Crispin Esplana, Contra el Gobierno Regional de Huancavelica, además se procedió fijar los siguientes puntos controvertidos. determinar la Resolución impugnada y cuya nulidad se solicita a través del presente Proceso Contencioso Administrativo, se encuentra inmerso dentro de las causales de nulidad establecida en el artículo 10 de la Ley N°27444. Determinar si corresponde ordenar a la entidad demandada emitir Resolución Administrativa ordenando la reincorporación a su centro de laboral en la plaza 314 antes 1540; en el cargo ingeniero IV Categoría Remunerativa SPA, en la Sub Gerencia de Gestión de Medio Ambiente del Gobierno Regional de Huancavelica.</p> <p>Cabe señalar el Marco Legal Que, el artículo 1° de la Ley N°24041 publicado el 28 de diciembre de 1984 señala: “Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tenga más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesado ni destituido si no por la causa prevista en el Capítulo V del Decreto Legislativo N°276 y con sujeción al procedimiento establecido en el, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma Ley” artículo 1° de la Ley 24041, en este sentido lo que corresponde es verificar si las labores que ha realizado la demandante, los últimos periodos laborales, respecto a la plaza donde ha laborado los últimos años , en la pretende que la demandante se le reincorpore, como Ingeniero IV , categoría Remunerativa SPA de la Sub Gerencia de Gestión de Medio Ambiente del Gobierno Regional de Huancavelica Plaza 314 (ante Plaza N°1540), la cual pretende haber alcanzado la protección que señala el artículo 1° de la Ley N°24041, que superan o no el año, situación que es de vital importancia para amparar o no la demanda, en este contexto que se aprecia. Precizando de la plaza 314 de Ingeniero IV, Código P-035-4, establecido en el CAP de la Unidad Ejecutora 001 Sede Central aprobado mediante Ordenanza regional N°207-GOB.REG.HVCA/CR de fecha 28 de mayo del 2013 es la que tenía anteriormente la Plaza N°1540 por motivo de reubicación tratándose de la misma plaza.</p>
--	--

De acuerdo a los medios probatorios presentado por la demandad, consistentes en contratos de servicios personales, resolución bajo la modalidad de Suplencia que van como anexos de la demandada y pagos con orden de servicios (Fs.02 a127) los mismo han sido valorados se tiene que el demandante ha prestado servicios a favor de la entidad demandada en los siguientes periodos y cargos que se detallan en la Resolución de la Sentencia Número Nueve.

De los mismos contratos antes descritos se evidencia que la demandante ha venido prestando servicios en diferentes cargos en su condición de Técnico Administrativo III, Técnico Administrativo I, Economista II, mediante Contratos de Servicios Personales, pero siempre bajo la modalidad de suplencia, desde el inicio de su relación laboral, esto es desde el 01 de enero del 2010 hasta el 31 de diciembre del 2011, conforme se ha desarrollado en el numeral 7, 7.1, 7.2 y 7.3, de la presente resolución, razón por la cual dicho periodo no es computable ni acumulable para establecer la exigencia de labores realizadas de naturaleza ininterrumpida y permanente de un año, por tanto, se descarta, esto es, no es computable para pretender acumular y lograr el periodo de un años exigido por ley; empero, la demandante ha continuado prestando servicios mediante Contratos de Servicios Personales por Funcionamiento en el cargo de Ingeniero IV, categoría Remunerativa SP-A, Plaza 314 de la Sub Gerencia de Gestión de Medio Ambiente del Gobierno Regional de Huancavelica desde el 01 de enero del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2013 conforme se ha desarrollado en el numeral 7.4, 7.5, 7.6 y 7.7 de la presente resolución, en la misma Plaza, desarrollando funciones con características de subordinación, dependencia y permanencia, en la misma Institución del Gobierno Regional de Huancavelica y subordinada a la misma institución demandada. En relación con los alegatos del Procurador Público del Gobierno Regional de Huancavelica, respecto a que se causa agravio a su representada por falta de motivación, fundamentación e interpretación de la norma; cabe señalar que la motivación de una resolución judicial como

Principio y Derecho de la función jurisdiccional conforme prescribe el numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, no se basa en una determinada extensión de ella, toda vez que en su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y que, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta fuese breve o concisa (Expediente 3282-2004-HC/TC, Fundamento jurídico 3), conforme se advierte de la Sentencia apelada, por tanto, no es tan cierto lo argumentado por el Procurador en este extremo. Respecto a que la demandante ha sido contratada sin que medie concurso por lo que la Ley N° 24041 no le es aplicable; dado a que no es servidora pública ha sido contratada para labores de carácter específico, temporal y eventual sin vínculo laboral y para el desarrollo de funciones que no se encuentran establecidas en los documentos de gestión (ROF, MOF, CAP, PAP), mediante la modalidad de Contrato de Servicios No Personales (SNP) que se rigen por los artículos 1764° al 1770° del Código Civil, además de las disposiciones generales de los artículos 1755° a 1763° de la norma antes acotada, asimismo de acuerdo al artículo 1769° del Código Civil el locador puede poner fin a la prestación de servicio por justo motivo, antes del vencimiento del plazo estipulado, es por ello, que ha cursado la Carta N° 001 2014/GOB.REG.HVCA/ORA-CHD. Cabe señalar, que a la fecha de su cese la demandante había adquirido la protección del artículo 1° de la Ley N° 24041, sustentada en el Principio de protección al trabajador que la Constitución ha consagrado en su artículo 26, inciso 3), acreditando en autos haber realizado labores de naturaleza permanente por más de un año ininterrumpido, consecuentemente y en virtud a la precitada norma fundamental, la institución demandada Gobierno Regional de Huancavelica no podía dar por terminada la relación laboral alegando que el servidor venía prestando servicios mediante Contratos de Servicios Personales, cuando ha sido mediante contratos de naturaleza laboral, por lo que la demandante sólo podía ser despedido por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto

	<p>Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, lo que no ha ocurrido en el caso materia de este pronunciamiento, empero amerita declarar nula la Carta N° 001-2014/GOB.REG.HVCA/ORACHD.</p> <p>Con relación a que se causa agravio al principio de legalidad, seguridad jurídica, el debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva, además que gravita negativamente en la defensa de los intereses de su representada, por inobservancia de normas de orden público en que ha incurrido la impugnada, sin observar temas presupuestales exigidos por ley Al respecto cabe señalar que no se causa agravio al principio de legalidad, seguridad jurídica, debido proceso ni tutela jurisdiccional efectiva, tampoco gravita negativamente en la defensa de los intereses de su representada, por inobservancia de normas de orden público, conforme argumenta el Procurador Público, cuando a través del mismo se pretende violar derechos laborales de rango constitucional como es el derecho al trabajo consagrado en el artículo 22 de la Constitución Política del Estado, en su modalidad de no ser despedido sino por causa justa, máxime que no ha desarrollado el modo y forma de cómo se agravan estos principios, limitándose únicamente a mencionarlos.</p>
<p>Decisión de la Sentencia</p>	<p>DECISIÓN:</p> <p>1. CORRIGIERON: La Sentencia apelada en el extremo del: Numeral 2) que dice: (...) Resolución Directoral N° 035-2014/GOB.REGHVCA/ORA de fecha 10 de febrero del 2014 (...) Carta N° 001-2014/GOB.REG.HVCA/ORA-ODH su fecha 07 de enero del 2014 (...), debiendo ser lo correcto: (...) Resolución Directoral N° 035-2014/GOB.-REG.-HVCA. /ORA. de fecha 10 de febrero del 2014 (...) Carta N° 001-2014/GOB.REG-HVCA/ORA-ODH su fecha 07 de enero del 2014 (...)"</p> <p>2. CONFIRMARON: la Sentencia contenida en la Resolución N° 09, de fecha 03 de noviembre del 2015 (hs.358 a 373) que resuelve:</p>

	<p>“1). Declarando Fundada la demanda contenciosa administrativa interpuesta por la demandante Vilma Crispín Esplana, a través de su demanda de hojas 128 a 147 y subsanada a hojas 151 a 152, contra el Gobierno Regional de Huancavelica.</p> <p>2. Declara: la nulidad del acto administrativo contenida en la Resolución Directoral N° 035-2014/GOB.-REG.-HVCA. /ORA. de fecha 10 de febrero del 2014, mediante el cual se declara improcedente el recurso administrativo de apelación y nula e ineficaz la Carta N° 001-2014/GOB.REG.-HVCA/ORA-ODH su fecha 07 de enero del 2014, mediante el cual se ejecuta la decisión administrativa de dar por culminada su relación laboral con la entidad demandada.</p> <p>3. Ordena a la entidad demandada Gobierno Regional de Huancavelica, representado en la actualidad por el Gobernador Regional Glodoaldo Alvarez Oré, en aplicación de la Ley N° 24041, proceda con la reincorporación de la demandante Vilma Crispín Esplana en el cargo que venía desempeñando antes de la vulneración del derecho al trabajo, esto es como Ingeniero IV, Categoría Remunerativa SP-A, Plaza N° 314 (antes Plaza N° 1540) de la Sub Gerencia de Gestión de Medio Ambiente del Gobierno Regional de Huancavelica, debiendo realizar todos los actos administrativos como suscripción de contratos y otros destinados a hacer efectivo tal reincorporación en el puesto laboral indicado u otro de igual nivel remunerativo que no afecte sus ingresos</p>
<p><b>Caso N° 05</b></p>	<p>Armando Luis Castro Espinoza vs Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado-EMAPA Huancavelica S.A.C.</p>
<p>Petitorio Expediente N°00226- 2012-0-1101- JR-CI-01. Primer Juzgado</p>	<p>La Sentencia de Vista N°24- 2014/ PJCHVCA/CSJH, trata desnaturalización del contrato de servicios. El proceso se da con Acción de Amparo interpuesta por don Armando Luis Castro Espinoza, se observa que el demandante pretende: “Declarar desnaturalizado el contrato de servicios no personales que mantenía con la emplazada Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Huancavelica S.A.C por un contrato de trabajo, que se le declare</p>

<p>Especializado Civil de Huancavelica</p>	<p>trabajador con vínculo laboral a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso ocurrido el uno de abril del año dos mil ocho, que se declare inaplicable el despido incausado del que fue objeto el treinta y uno de diciembre del año dos mil once y que se ordene a la empresa demandada que disponga su reposición en el puesto de trabajo.</p> <p>Su pretensión de acuerdo a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC N.º 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante en virtud de lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, en el presente caso resulta procedente evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido incausado conforme se propuso como argumento o sustento de la demanda, teniéndose en cuenta que o si, por el contrario, el cese fue resultado del término de su contrato laboral</p>
<p>Los criterios Judiciales del Juez</p>	<p>De acuerdo a los derechos vulnerados del examen de la demanda interpuesta, se observa que se denuncia la afectación del derecho constitucional al trabajo, al haberse producido un despido arbitrario, señalando que estuvo contratado bajo la modalidad de contratos de locación de servicios, pero que en realidad por las actividades propias de la labor que desempeñaba, existía entre las partes un auténtico contrato de trabajo, habiéndose dejado sin efecto la relación contractual de manera unilateral y arbitraria por la institución demandada, encontrándose regulados estos derechos en los artículos 22 y 27 de la Constitución Política del Perú.</p> <p>Bajo las circunstancias, se observa que para efectos de resolver la presente controversia, debe establecerse en principio si la relación contractual entre las partes como una de servicios no personales, contiene realmente los elementos de un contrato de trabajo lo que el demandante ha denominado una desnaturalización del contrato de locación de servicios, en segundo lugar, en el supuesto de determinarse que la relación contractual entre las partes reunía los elementos de un contrato de trabajo, debe analizarse si el rompimiento de la relación contractual o despido como lo refiere el</p>

demandante, se realizó en forma unilateral y arbitraria sin la observancia del procedimiento establecido en la Ley.

Régimen Laboral de los Trabajadores de la Empresa Municipal de Agua Potable:

El régimen laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua potable corresponde al régimen laboral de la actividad privada, por lo que la demanda se adecúa a los parámetros de procedibilidad para conocer en el proceso de amparo las pretensiones invocadas derivadas del despido incausado que se alega en la demanda.

Contrato de Trabajo y Contrato de Locación de Servicios:

Toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados supone la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, el mismo que debe tener los siguientes elementos y características, al amparo de lo dispuesto por los Artículos 4, 5, 6 y 9 del D. S. 003-97-TR:

- a) Para ser de naturaleza laboral los servicios deben ser prestados en forma personal y directa, sólo por el trabajador como persona natural.
- b) El íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, sea cual fuere la forma o denominación que se le dé y que sea de su libre disposición, constituye remuneración.
- c) El elemento de subordinación consiste en que el trabajador preste sus servicios bajo dirección de su empleador quien, por ello, tiene las facultades de normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes que correspondan a su ejecución y aplicar las medidas disciplinarias que, razonablemente, correspondan.

Por su parte el Contrato de Locación de Servicios es normado por el Código Civil, en sus Artículos 1764 y siguientes, con las características que se mencionan:

- a) La prestación de servicios es independiente, sin que exista subordinación ni dependencia entre el locador y comitente pues aquél está obligado a cumplir, únicamente, con lo pactado en el contrato celebrado.

- b) No existiendo subordinación entre locador y comitente, aquél no está obligado a cumplir ningún horario de trabajo, presta su servicio de manera autónoma y sin sujeción a la dirección ni control del comitente.

En el presente caso, de los anexos de la demanda se observa que las partes celebraron contratos de locación de servicios, que vincularon a las partes desde el uno de abril del dos mil ocho hasta el treinta y uno de diciembre del año dos mil once, observándose lo siguiente:

Los contratos de locación de servicios obran en los (Fs. 33 a 46), verificándose de su contenido que la vigencia de los mismos corresponde a los periodos comprendidos entre:

01-09-2009 hasta 30-09-2009, 01-07-2010 hasta 31-07-2010, 01-09-2010 hasta 30-09-2010, 01-10-2010 hasta 31-10-2010, 01-02-2011 hasta 30-04-2011, 02-05-2011 hasta 31-05-2011, 01-07-2011 hasta 31-12-2011. Así mismo se tiene los informes de trabajo realizados por el demandante Armando Castro Espinoza (Operario Operacional) dirigidos al Gerente Operacional Ingeniero Alex Alvarado Quiroz, al (e) División de mantenimiento Martin Tataje Briceño, obrante de hojas 55 a 89 correspondientes desde 30 de junio del 2008 al 31 de octubre del 2008, luego desde el mes de febrero del año 2009 a noviembre del 2009, del 31 del mes de enero hasta el 22 de diciembre del 2010, y del treinta de marzo del 2011 al 21 de diciembre del 2011; los recibos por honorarios correspondientes a los años 2008, 2009, 2010 y 2011, emitidos por el demandante a EMAPA HUANCAVELICA con Ruc 20129396122, de lo cual se concluye que existió continuidad en la prestación de servicios en forma continua e ininterrumpida desde el inicio del contrato hasta la fecha en que se produjo el despido. Las labores efectuadas por el actor conforme se tienen referido, comprendieron desde el uno de abril del dos mil ocho al treinta y uno de diciembre del dos mil once, teniendo un tiempo de servicios superior a tres años, el mismo que supera claramente el periodo de prueba previsto en el artículo 10 del TUO del Decreto Legislativo 728.

Del contenido de los contratos de locación de servicios, se observa que el demandante tenía el cargo de OPERARIO de control de Perdidas, habiéndosele asignado el cumplimiento de las siguientes funciones: 1.- Realizar excavaciones de zanjas para detectar fugas no visibles, 2.- Cuidar los equipos instalados en zonas de trabajo programados por el responsable de control de pérdidas, 3.- Realizar el cierre y reapertura de las llaves de paso para realizar la investigación de fugas no visibles, 4.- Realizar la toma de presiones en las cajas de registros (conexiones domiciliarias) y cámara reductora de presión, del mismo modo en la cláusula segunda señala que "El COMITENTE", abonará a "EL LOCADOR" la cantidad de S/.700.00 (setecientos con 00/100 Nuevos soles) mensual (efectivamente por días laborados, quien para el cobro deberá presentar su informe mensual de actividades realizadas a EL COMITENTE. El mismo que debe contar con el VºBº de División de Ingeniería, Distribución y Mantenimiento, dándole conformidad de los trabajos realizados con el respectivo Recibo de Honorarios, ahora bien, no obstante que en los aludidos contratos no se estableció un horario de trabajo de lunes a sábado, sin embargo se aprecia del Acta de Verificación de Despido Arbitrario, verificado por los funcionarios de la Dirección Regional de Inspección de Trabajo de Huancavelica en la Empresa demandada, acto realizado el cuatro de enero del dos mil doce y que obra a hojas cuarenta y nueve y siguientes que el horario de trabajo era de Lunes a Viernes de 8:00 a.m a 13 p.m y de las 14:30 p.m a 17:30 p.m y los sábados de 8:00 a.m a 13:00 p.m, consecuentemente, de acuerdo a lo precisado anteriormente, los elementos probatorios descritos determinan que el trabajador tenía un cargo específico dentro de la estructura de la empresa, que se fijó una remuneración mensual por los servicios prestados bajo un horario de trabajo y que existía un control y supervisión por parte de la empleadora. Consecuentemente, de los medios probatorios incorporados en el proceso, como son: Contratos de Trabajo, Informes de actividades realizados durante el mes emitidos por el demandante Armando Castro Espinoza (Operario Operacional) y recepcionadas por el Gerente Operacional

Ingeniero Alex Alvarado Quiroz, y por el (e) División de Mantenimiento Martin Tataje Briceño, obrante de hojas 55 a 89, los Recibos por Honorarios Profesionales obrante de hojas 12 a 32 emitidas por el demandante por concepto de servicios prestados como personal operativo a EMAPA HUANCVELICA SAC., se acredita los elementos de subordinación y dependencia, funciones que fueron llevadas a cabo en forma personal por el actor, es decir, que la entidad demandada en su función de empleadora impuso al demandante normas reglamentarias de control y mejor desempeño de las funciones, mismo modo, respecto al cargo y funciones ejercidas por el demandante, se verifica que tales funciones constituyen actividades propias de la empresa que no ameritan la prestación de un servicio ocasional sino continuo y permanente de acuerdo al giro de la empresa y que por esos servicios se pagó una remuneración mensual también en forma continua. De acuerdo al análisis efectuado anteriormente, se observa que si bien la relación contractual entre las partes se sustentó en un contrato de locación de servicios o contrato por servicios no personales, en la ejecución del contrato o en el aspecto funcional del contrato, se encuentra acreditado fehacientemente que en esa relación existen todos los elementos básicos que configuran la existencia de un contrato de trabajo, tanto en la prestación de un servicio directo y personal, percepción de remuneración y la existencia de subordinación y dependencia. Al respecto, debe tenerse en cuenta que en materia laboral rige el "principio de primacía de la realidad", que se aplica en los casos en que exista discrepancia entre los efectos que recomiendan los hechos objetivos y las formas jurídicas utilizadas, debiendo aplicarse los primeros, en cuanto a este principio, el Tribunal Constitucional ha señalado en el expediente 0132-2002-AA/TC "... el principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, derivado de la naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, que ha establecido que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de la realización de la persona y, además, un objetivo de atención prioritaria del Estado",

consecuentemente, se colige que en aplicación del principio de la realidad, entre las partes existió una relación de naturaleza laboral y no civil, no habiéndose producido propiamente una desnaturalización de contrato que se produce sólo en el régimen de contratos laborales sujetos a modalidad para considerarse como un contrato de trabajo de duración indeterminada de acuerdo al marco legal, sin embargo, de lo analizado se colige que en el caso de la demanda propiamente se configuró un verdadero contrato de trabajo bajo la apariencia formal de un contrato de locación de servicios, en donde existió realmente una prestación de servicios con todos los elementos esenciales de un contrato de trabajo. Habiéndose establecido que entre las partes existió una relación laboral o contrato de trabajo, los contratos de locación de servicios suscritos no tienen eficacia alguna, por lo que se considera que se ha producido un despido incausado, toda vez que al existir realmente un contrato de trabajo el procedimiento para el despido debía sustentarse en una causa justa relacionada con su capacidad o conducta laboral que justifique dicha decisión de acuerdo a lo prescrito en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728. La pretensión del objetivo de la demanda según Constitución Política del Estado en sus artículos 22 y 27 establece una protección del derecho al trabajo como base de bienestar y un medio de realización de la persona, asimismo, dentro de este marco también se establecen mecanismos de protección contra el despido arbitrario, cuya afectación en los supuestos de despido incausado son protegidos a través del proceso de amparo conforme a lo previsto por el inciso 10 del artículo 37 de la Ley Procesal Constitucional, bajo tales consideraciones, se ha establecido que la relación jurídica que vinculó a las partes realmente se concretó en la existencia de un contrato laboral o de trabajo y no de un contrato civil, por contener todos los elementos esenciales de un contrato de trabajo, tomándose tal determinación con la prueba presentada por el demandante y por el principio primacía de la realidad, en este sentido, al haberse producido un despido en forma unilateral por parte de la entidad

demandada en donde no se especifica el motivo o causa de despido, se configura un supuesto de despido arbitrario bajo la modalidad de despido incausado que puede ser protegido en la vía del proceso amparo.

El Tribunal Constitucional ha establecido en reiterada jurisprudencia que el debido proceso y todos los elementos que lo conforman, resultan aplicables al interior de toda actividad institucional que afecte o restrinja los derechos de las personas, consecuentemente, al haber mediado una auténtica relación laboral de la empresa y el trabajador, la única posibilidad de dar por concluida la relación laboral correspondía a la aplicación del procedimiento de despido por causa grave establecido en el TUO del Decreto Legislativo 728, que en este caso no se ha producido, al no haberse respetado el derecho de defensa del demandante, toda vez que se decidió el despido sin haberse seguido un proceso previo y sin haberse imputado al demandante la comisión de una falta grave que permita el inicio del proceso de despido y consiguiente conclusión del término de la relación laboral, atendiendo que el derecho de defensa constituye un derecho fundamental conformante del derecho al debido proceso. De acuerdo con lo previsto por el artículo 31 del TUO del Decreto Legislativo 728, el empleador no podrá despedir a un trabajador por causa relacionada con su conducta laboral, sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulen, es decir el despido se inicia con una carta de imputación de cargos para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, efectuando su descargo en la forma que considere conveniente a su derecho, que como se tiene referido no se ha producido en el caso del demandante. En este sentido, de acuerdo a lo analizado anteriormente, inicialmente se puede decir que se encuentra establecido que entre las partes existió realmente un contrato de trabajo en su aspecto funcional en lugar de contratos de locación de servicios que en su parte formal rigieron el vínculo contractual entre las partes, aspecto que en el fondo implica una desnaturalización de contratos de naturaleza civil por auténticos contratos

de trabajo, a pesar de que en el marco legal se admite únicamente la desnaturalización en relación a contratos modales, sin embargo, la jurisprudencia reiterada del Tribunal Constitucional ha establecido que la desnaturalización también opera en los contratos de naturaleza civil.

Sin embargo, debe considerarse que uno de los aspectos que conllevaron a la anulación de las dos sentencias expedidas en este proceso en primera instancia, derivaron del hecho de haberse omitido pronunciamiento respecto a la pretensión de desnaturalización de los contratos de naturaleza civil por contratos de trabajo y esa duda deriva propiamente de la naturaleza y efectos de la sentencia de amparo, toda vez que el mismo Tribunal Constitucional ha sostenido que el amparo no persigue la revisión de un acto, sino la inmediata restitución de los derechos y garantías constitucionales violados o amenazados de violación por el acto, hecho u omisión proveniente de un órgano del Estado o de un particular y que la sentencia emitida en este proceso no es declarativa ni constitutiva de derechos, sin embargo, si se analiza el contenido de los pronunciamientos recientes del Tribunal Constitucional en casos similares, se observa que se argumentó en los fundamentos de tales sentencias la existencia de una desnaturalización de contratos de locación de servicios y contratos modales y de hecho, en la decisión final se pronuncia como EFECTOS de la sentencia sobre la condición del trabajador "QUE SE ENCUENTRA SUJETO A PLAZO INDETERMINADO", pero se omite declarar la desnaturalización de tales contratos en su parte resolutive, situación que a consideración de este Despacho, la desnaturalización de los contratos de locación de servicios ya se encuentran implícitos cuando se decide establecer la condición de PERMANENCIA del trabajador bajo un CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO que concluye en la reposición efectiva del trabajador con el status o relación jurídica de "un contrato de trabajo", siendo esta una conclusión que se sustenta en las reglas de la lógica y razonabilidad, pues, la determinación que un trabajador corresponde al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado es causa y efecto de la "desnaturalización del contrato civil

originario”, por lo tanto, se concluye que no existe impedimento alguno para emitir un pronunciamiento sobre la desnaturalización de los contratos, debido a que la propia argumentación de la sentencia se sustenta precisamente en ese hecho o circunstancia, además de ello, la naturaleza y esencia del amparo aún concebida con un carácter restitutorio de derechos, reconoce en “*el caso concreto*” una arbitrariedad del empleador al haber simulado la celebración de contratos de naturaleza civil para encubrir desde su inicio una auténtica relación laboral, arbitrariedad que afecta los derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso también desde el inicio de la relación laboral, situación que merece protección absoluta a través del proceso de amparo.

El Proceso de Amparo es una garantía constitucional que tiene por objeto el reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, y conforme a la doctrina en la materia, dicho proceso constitucional resulta excepcional, de carácter sumarísimo, sin etapa probatoria, y donde sólo cabe un razonamiento lógico jurídico del operador, respecto de las afectaciones que resulten evidentes, graves y actuales y el derecho invocado por el amparista debe estar reconocido por la Constitución. Asimismo, para que se cumpla con el objeto del Proceso de Amparo, es menester que se acredite con la violación o amenaza de un derecho constitucional, a fin de ser estimada la petición, constituyéndose esta en una garantía de los ciudadanos frente a la transgresión de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Política del Perú, debiendo señalar en ese sentido que el Tribunal Constitucional ha establecido que mediante este proceso no se dilucida la titularidad de un Derecho, como sucede en otros, sino solo restablece su ejercicio. Ello supone, como es obvio que quien solicita tutela en esta vía, mínimamente tenga que acreditar la titularidad del derecho constitucional cuyo restablecimiento invoca, en tanto que este requisito constituye un presupuesto procesal, a lo que se suma la exigencia de tener que demostrar la existencia del acto cuestionado.

CRITERIOS DE PROCEDIBILIDAD DEL PROCESO DE AMPARO: En el presente proceso es materia de discusión el contenido esencial protegido del derecho al Trabajo del demandante Armando Luis Castro Espinoza, en esa condición laboral verificar si existe o no despido arbitrario en su modalidad de incausado, del que habría sido sujeto por parte de la empleada EMAPA - Huancavelica. En tal sentido basado en los criterios de procedibilidad relacionado a este tipo de procesos en materia laboral individual privada, establecidos en los Fundamentos 7 a 20 de la STC N.º 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, resulta procedente efectuar la verificación del despido arbitrario en su modalidad de incausado, que se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

Además se debe tener en cuenta lo señalado por el Tribunal Constitucional en los fundamentos 13 y 15 de la Sentencia N.º 976-2001-AA/TC<sup>7</sup> que señala: *“el proceso de Amparo constituye la vía idónea para la tutela del derecho supuestamente vulnerado pues se trataría de un despido incausado (...) sujeto al régimen de la actividad privada”*.

#### ANÁLISIS DE LA CONTROVERSIA:

En el presente caso, el Colegiado resolverá el recurso de apelación planteado por la entidad demandada Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado EMAPA – Huancavelica (ver fojas 402 a 407), contra la Sentencia de la señorita Juez (ver fojas 389 a 397) en el extremo que han fundamentado e indicado sus agravios, asimismo se tiene en cuenta informe escrito presentado por la Abogada de la parte demandante (fojas 426 a 431).

De las afirmaciones señaladas por el amparista en su demanda de fojas 101-111, se tiene que vino prestando servicios en EMAPA-HUANCAVELICA desde el 01 de abril del año 2008 al 31 de diciembre del 2011 (fecha de despido), en el cargo de Operario, lo cual se verifica de

los Recibos de Honorarios Profesionales (ver fojas 12 a 32) y Contratos de Locación de Servicios que obran de fojas 33 a 46, aspecto que no ha sido negado, menos cuestionado por la Empresa demandada al absolver la demanda a fojas 138 a 135 la misma que ha sido declarado extemporánea mediante la Resolución N° 03 (ver fojas 145), así como no ha ofrecido pruebas que acrediten que el accionante no ha prestado servicios en la entidad emplazada en los periodos señalados (01 de abril del 2008 al 31 de diciembre del 2011), actuación procesal que tenía expedito para ofrecer pruebas, incluso solicitar al Juez actuación probatoria para el esclarecimiento de los hechos controvertidos como lo posibilita el segundo párrafo del artículo 53° del Código Procesal Constitucional<sup>8</sup>.

Dentro del razonamiento que precede no hay duda alguna de la existencia de la prestación de servicios del amparista Armando Luis Castro Espinoza en la entidad demandada EMAPA-HUANCAVELICA, desde el 01 de abril del 2008 hasta el 31 de diciembre del 2011, lo que a continuación corresponde es verificar si en dicho periodo existió las características de un Contrato con relación laboral o una de relación civil (locación de servicios independiente) entre las dos partes procesales.

En ese sentido previamente es de señalar la diferencia entre un Contrato Laboral y lo que es un Contrato de Locación de Servicios.

Respecto al Contrato de locación de servicios esta figura contractual es regulada conforme los alcances del Código Civil definiendo en su artículo 1764° como aquel acuerdo de voluntades por el 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"*. En tal sentido es de establecer que la característica esencial de los contratos de locación de servicios es la independencia (no subordinado) del locador frente al comitente (quien solicita los servicios).

<sup>8</sup> Artículo 53° del Código Procesal Constitucional *"si el Juez lo considera necesario, realizará las actuaciones que considere indispensables, sin notificación previa a las partes. Inclusive, puede citar a audiencia única a las partes y a sus abogados para realizar los esclarecimientos que estime necesarios"*

	<p>Por otro lado, respecto a los contratos de trabajo (naturaleza laboral) debe entenderse como un acuerdo por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, el último de los nombrados a prestar servicio personal bajo dependencia y subordinación ante el primero de los nombrados, y éste a pagar por estos servicios una remuneración determinada.</p> <p>De lo expuesto se determina que el elemento diferenciador y característico del contrato de trabajo frente al contrato de locación de servicios es el de SUBORDINACIÓN, dado que en los contratos laborales el trabajador se obliga (dependencia) ante el empleador a prestar los servicios requeridos y acordados de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo, bajo sanciones en caso de incumplimiento del deber de subordinación.</p> <p>Que, en atención a lo señalado antes no podemos negar que en nuestro país, algunos empleadores contraviniendo el ordenamiento jurídico laboral, como una forma de soslayar y evadir obligaciones laborales, buscan que un trabajador realice la suscripción de Contratos de carácter civil pretendiendo encubrir servicios de carácter laboral como se evidencia en el caso de autos, por las siguientes razones</p>
<p>Decisión de la sentencia</p>	<p><b><u>RESOLVIERON:</u></b></p> <p>CONFIRMAR: La Sentencia contenida en la Resolución N° 34, de fecha 29 de agosto del 2014, obrante de fojas 389 a 397, mediante el cual la señorita Juez del Primer Juzgado Civil de Huancavelica, falla:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. DECLARAR: FUNDADA la demanda constitucional de Amparo, interpuesta por ARMANDO LUIS CASTRO ESPINOZA contra la Empresa Municipalidad de Agua Potable y Alcantarillado – Huancavelica S.A.C. (EMAPA–HVCA. S.A.C.), en consecuencia.</li> <li>2. DECLARAR: la Nulidad e Ineficacia de la Carta de fecha 27 de diciembre de 2011, mediante el cual se despide al demandante, estableciéndose que se produjo un despido arbitrario en la</li> </ol>

	<p>modalidad de despido incausado.</p> <p>3. ORDENAR: a la EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO – HUANCAMELICA S.A.C. (EMAPA- HVCA S.A.C.), que proceda a REPONER al demandante ARMANDO LUIS CASTRO ESPINOZA en el cargo que ocupaba al momento de su despido arbitrario u en otro similar y como trabajador con vínculo laboral a plazo indeterminado.</p> <p>4. PUBLÍQUESE: conforme a lo dispuesto en la Cuarta Disposición Final de Código Procesal Constitucional.</p> <p>5. Con condena de costas y costos a la EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO – HUANCAMELICA S.A.C. (EMAPA- HVCA S.A.C.)</p> <p><i>REVOCAR:</i> La sentencia en el extremo que resuelve: <i>DECLARAR:</i> la desnaturalización de los contratos de locación de servicios que vincularon a las partes, estableciéndose que la relación jurídica se sustentó en auténticos contratos de trabajo con los derechos que emanen de los mismos; y <i>REFORMANDOLA:</i> DECLARARON IMPROCEDENTE la pretensión de desnaturalización de contrato, dejando a salvo el derecho del recurrente a efecto de que lo haga valer en la instancia correspondiente.</p> <p><u>DISPONER:</u> La devolución de los autos al Juzgado de origen una vez notificado con las formalidades de ley. Ponente Juez Superior Diego Machuca Torres.</p>
--	---

### 5.3. Discusión de resultados

#### Primera hipótesis específica

Los contratos simulados con orden de servicios fueron declarados fundadas por un derecho fundamental administrativo porque protege destitución ilegal de trabajadores; en despacho de la Primera Instancia Especializado Civil- Corte Superior de Justicia de Huancavelica.

Analizar las razones él porque los contratos de trabajadores mediante orden de servicios son declarados fundadas por desnaturalización contratos con orden de servicios en el despacho de sala civil Justicia Huancavelica. Es el análisis Contratos con Orden de Servicios ( $>15,5$ ), (Ho)-(Ha). Zabaleta

Que los derechos fundamentales si se da mediante la interpretación de la Ley N°24041 para no vulnerar la destitución ilegal de los trabajadores administrativos.

Así mismo respetar principios y autonomía voluntad en derecho civil que faculta un contrato a un plazo determinado; para realizar diferentes tipos de trabajos proyectos, obras, programas sociales solamente está facultado para un contrato civil

### **Segunda hipótesis específica**

Falencias y debilidades de los funcionarios públicos de Huancavelica repercuten en la vulneración de los derechos laborales porque se da la contratación de trabajadores mediante órdenes de servicio en la administración pública.

Se identificó las falencias y debilidades de los funcionarios públicos de Huancavelica porque permiten la contratación de trabajadores mediante órdenes de servicio en la administración pública. La teórica en las dimensiones: Repercuten derechos fundamentales ( $23,28 > 15,5$ ), (Ho)-(Ha). Aporte Llaster.

En conclusiones: Los contratos con orden de servicios, trae consecuencias a los trabajadores en la administración pública del Estado.

### **Tercera hipótesis específica**

Funcionarios públicos de Huancavelica dan la contratación y el pago de los trabajadores mediante ordenes de servicios porque tratan de sobresalir del apuro laboral.

Determinar la justifican de los funcionarios públicos de Huancavelica realizan contratos con orden de servicios y el pago de los trabajadores, la teórica de la dimensión es sobresalir del apuro laboral,  $(22,36 > 15,5)$ , (Ho)-(Ha).

Estos resultados se contrastan con el aporte de Romero, en la administración pública por los que fueron desnaturalizado los contratos con orden de servicios sometidos realizar trabajos, subordinado sujeto

### **Hipótesis General**

En el despacho Primara Instancias Laboral de Corte Superior Justicia de Huancavelica, las razones para declarar fundadas las demandas de los contratos con órdenes de servicios en la entidad pública de Huancavelica se dan mediante la interpretación de la Ley N° 24041 para no vulnerar sus derechos laborales de los trabajadores.

Identificar las razones jurídicas que considera en el Primer Juzgado Especializado Civil de Huancavelica, declara las demandas de los trabajadores contratados con o/s.

variables: Primer Juzgado Especializado Civil- Corte Superior de Justicia de Huancavelica y Desnaturalización contrato por terceros u orden de servicio, es  $(28,18 > 15,5)$ , (Ho)- (Ha) Aporte Ruiz.

conclusiones: se considera en cuenta el principio de primacía de la realidad tiene por función ser un mecanismo de preservación del orden público laboral y por fundamento principal a la dignidad humana, concluimos que dicho principio tiene una finalidad inmediata que es el reconocimiento de la verdadera relación laboral en el caso del fraude a la ley, mediante la aplicación de la norma eludida, y en el caso de la simulación relativa, mediante el reconocimiento de la relación laboral y una finalidad mediata que es la defensa de la dignidad del trabajador; siendo que al corresponderse ambas finalidades recíprocamente, las nuevas formas de prestación de servicios no pueden dar lugar al fraude laboral.

#### **5.4. Propuesta De Mejora**

La Constitución Política del Perú bien claro faculta el derecho fundamental de la persona humana. Pero la Ley que ampara en el vínculo laboral tiene vacíos legales y tiene una vigencia más de 40 años y tiene solamente un artículo con ambigüedad y sirve para trabajos subordinadas y cargos de confianzas en los tres niveles de gobierno.

De la Ley 24041 se debe implementar con más artículos que a la fecha sigue vigente la propia Ley en la gestión pública administrativa; cuando se hace en referencia al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 entro en vigencia el 24 de enero 2020, solamente prohíbe celebrar contratos de locación de servicios, llamados como terceros u con órdenes de servicios en la parte de gestión administrativa en sector publico

El texto propuesto para la implementación de artículos 2° que tenga concordancia con código civil para no vulnera el derecho fundamental de los trabajadores en sector público.

Sin embargo, los contratos con código civil siguen en la administración pública para trabajos determinados y la ley de precedente vinculantes no cambia

Debo señalar en casos de las demandas complicados los demandantes apelan hasta el tribunal constitucional acogiéndose a la Sentencia del Tribunal Constitucional cuando este declara inconstitucionalidad; siempre recurren al precedente vinculante de la ley. No tiene efecto retroactivo la sentencia del Tribunal que declara inconstitucional, mientras transcurra ello el comitente logro la estabilidad laboral en la gestión pública administrativa.

Porque ha transcurrido un periodo de quince a veinte años el proceso administrativo contenciosos; mientras pase el tiempo algunos ya lograron jubilarse y algunos le alcanza en camino las modificatorias complementaria el proceso judicial administrativo ambiguas

Los Precedentes Vinculantes por su condición tienen efectos similares a las leyes, y conforme a la Constitución estas no pueden tener efectos retroactivos salvo en materia penal. Entonces es necesario que se encuentre expresamente señalado.

## CONCLUSIONES

1. Se analizó las razones él porque los contratos de trabajadores mediante orden de servicios son declarados fundadas por desnaturalización en el Primer Juzgado Especializado Civil- Corte Superior de Justicia de Huancavelica. Al contrastar los contratos simulados con orden de servicios fueron declarados fundadas por un derecho fundamental porque protege destitución ilegal.
2. Se identificó las falencias y debilidades de los funcionarios públicos de Huancavelica porque permiten la contratación de trabajadores mediante órdenes de servicio en la administración pública. Repercuten derechos fundamentales del trabajadores y beneficios laborales en dicha administración pública.
3. Se determinó de qué manera justifican los funcionarios públicos de Huancavelica la contratación y el pago de los trabajadores mediante órdenes de servicios. Porque tratan de sobresalir del apuro laboral, inclusive es fácil evadir los presupuestos con este servicio porque está destinado al servicio logístico no hay control.
4. Se identificó las razones jurídicas que considera el Primer Juzgado Especializado Civil Huancavelica, fueron declarados demandas de los trabajadores contratados con orden de servicios en entidad pública de Huancavelica. Mediante la interpretación de la Ley N° 24041 para no vulnerar derechos fundamentales en este análisis del caso.

## RECOMENDACIONES

1. Que los conflictos laborales administrar justicia aplicando los principios básicos del Derecho Laboral, sin la necesidad de justificar su decisión en principios de otras ramas del derecho en casos sobre desnaturalización contratos con orden de servicio.
2. Se recomienda al Órgano Colegiado sugerir que debe intervenir la Auditoria Pública con responsabilidad funcional a todos los funcionarios que emiten este tipo servicios se debe aplicarse sanciones a los administradores en la administración pública.
3. El Ministerio de Trabajo para no ser vulnerados de sus derechos, es decir, demandar ante el Poder Judicial. Todos los funcionarios públicos están sujeto y obligados a regular las normas en derecho laboral.
4. Se recomienda al órgano colegiado que debe capacitar a los funcionarios públicos cada año de gestión edil, es decir, cada cuatro años de gestión pública. Para celebrar un contrato con orden de servicio, se sugiere a los empleadores estipulados determinando su duración la causa objetiva de un contrato laboral, de acuerdo a las normas administrativas públicas.
5. Supervisor del Ministerio de manera eficiente debe verifica la conformidad respecto a lo plasmado en los documentos y lo que se observa en los establecimientos laborales, sea el caso de presentar por terceros esto es ley.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS (APA)

- Abac, de. (05 abril del 2015). *Definición ABC* recuperado del 05 de enero del 2017, definición abac: <http://www.com/general/orden.de-trabajo.php>.
- Trabajo. php. Análisis laboral, (mayo- 2005). El contrato de trabajo: elementos esenciales y la aplicación del principio de primacía de la realidad. Lima-Perú.
- Arias Schreiber, P. M. (1986). *Exégesis del Código Civil de 1984*, Lima- Perú editorial San Jerónimo.
- G B Pro. 2014.Mencionado por 160 *Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. Guillermo Boza Pro. Pontificia Universidad Católica del Perú.*
- De Ferrari, (1976). *Derecho IV*. Edición.
- De Lama Laura, M. y Gonzales Ramírez, L. (2010). *Desnaturalización en las relaciones laborales*- Lima; Gaceta jurídica.
- La Vallezago, EN. (1992). *Contratos civiles y comerciales*, Lima- Ediciones Jurídicas.
- Llaster, L. (2014). *De Servicios público - Argentina*
- J Romero Quispe, J. (2009). *Los Contratos por servicio no personal en la administración pública como condicionamiento de la estabilidad laboral dicta*. Lima Perú.
- LF. Ruiz Pacheco, *Servicio sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista de un principio de primacía de la realidad*. Arequipa Perú-
- Taramona Hernández, José. *Manual Teórico-Practico de los contratos Civiles y comerciales*. Tomo I. (contratos civiles) Edición: enero 2016
- Toyama Miyagusuku, J. (2008). *Los contratos de trabajo y otras instituciones de derecho laboral*, Lima –Perú Gaceta Jurídica.

Zabaleta Méndez, Elsa Aracely. *Decadencia del Contrato de Trabajo por Desnaturalización de su Contenido y Esencia en la Legislación Laboral Guatemalteca.*

## ANEXO 01

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Desnaturalización de contratos por terceros con orden de servicio en el Primer Juzgado Especializado Civil - Corte Superior de Justicia de Huancavelica 2019**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Qué razones jurídicas considera el Primer Juzgado Especializado Civil -Corte Superior de Justicia Huancavelica, para declarar fundada las demandas de los trabajadores contratados con órdenes de servicios por desnaturalización en las entidades públicas de Huancavelica?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> a) ¿Cuáles son los fundamentos facticos por los cuales los contratos de trabajadores mediante orden de servicios son declarados fundadas</p>	<p><b>Objetivo General</b> Identificar las razones jurídicas que considera el Primer Juzgado Especializado Civil - Corte Superior de Justicia de Huancavelica, para declarar fundadas las demandas de los trabajadores contratados con órdenes de servicios por desnaturalización en las entidades públicas de Huancavelica.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> 1. Analizar los fundamentos facticos por los cuales los contratos de trabajadores</p>	<p><b>Hipótesis General</b> En el Primer Juzgado Especializado Civil - Corte Superior de Justicia Huancavelica, las razones para declarar fundadas las demandas de contratos con órdenes de servicios por desnaturalización en las entidades públicas de Huancavelica se da mediante la interpretación de la Ley N° 24041 para no vulnerar sus derechos laborales de los trabajadores.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> 1. Los contratos simulados con orden de servicios fueron declarados por un</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> Primer Juzgado Especializado Civil Corte Superior de Justicia Huancavelica <b>Sub Dimensiones e Indicadores:</b> Consensual contrato recíproco.  Analizar los expedientes judiciales de los trabajadores</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p>	<p><b>Método General</b> El método general es el científico</p> <p><b>Métodos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Método Descriptivo</li> <li>✓ Método Analítico</li> <li>✓ Método Análisis Síntesis</li> </ul> <p><b>Tipo de investigación:</b> Jurídico y aplicada</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño de investigación: descriptivo correlacional</b> El esquema es:</p> <p><b>Dónde:</b> M= Muestra (05 carpeta Jud.)</p>

<p>por desnaturalización en el Primer Juzgado Especializado Civil-Corte Superior de Justicia de Huancavelica?</p> <p>b) ¿Cuáles son las razones por las que los funcionarios públicos de Huancavelica Permiten la contratación de trabajadores mediante orden de servicios?</p> <p>c) ¿Cómo justifican los funcionarios públicos de Huancavelica la contratación y el pago de los trabajadores mediante orden de servicios?</p>	<p>mediante orden de servicios son declarados fundadas por desnaturalización; en el Primer Juzgado Especializado Civil-Corte Superior de Justicia de Huancavelica</p> <p>2. Identificar las falencias y debilidades de los funcionarios públicos de Huancavelica permiten la contratación de trabajadores mediante órdenes de servicios.</p> <p>3. Determinar de qué manera justifican los funcionarios públicos de Huancavelica la contratación y el pago de los trabajadores mediante orden de servicios.</p>	<p>derecho fundamental de manera legal y tiene como objetivo incorporar a los servidores públicos a la carrera administrativa, porque únicamente protege el despido arbitrario que pudieran sufrir los trabajadores; en el Primer Juzgado Civil - Corte Superior de Justicia de Huancavelica.</p> <p>2. Las falencias y debilidades de los funcionarios públicos de Huancavelica permiten la contratación de trabajadores mediante orden de servicios.</p> <p>3. Los funcionarios públicos de Huancavelica dan la contratación y el pago de los trabajadores mediante orden de servicios porque tratan de sobresalir de apuro laboral.</p>	<p>Los trabajadores contratados con órdenes de servicios por desnaturalización.</p> <p><b>Sub Dimensiones e Indicadores:</b></p> <p>Analizar (inciso a y b del artículo 77° de la LPCL)</p> <p>Plazo pactado</p> <p>Analizar (inciso d del artículo 77° de la LPCL)</p> <p>Servicio específico</p> <p>Bien jurídico protegido</p> <p>Primacía de la realidad.</p>	<p>O= Observación de la variable x= Variables I: Motivación y= Variables D: Desempeño laboral r= Relación</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra fue de 05 expedientes judiciales del Primer Juzgado Especializado Civil de la Corte Superior de Justicia Huancavelica.</p> <p><b>Técnica e instrumentos de colección de datos</b> La técnica para el procedimiento de instrumentos será de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección de la muestra por accesibilidad.</li> <li>• Validación de los instrumentos</li> <li>• Aplicación de instrumento para recabar la información.</li> <li>• Procesar los datos mediante el paquete estadístico.</li> <li>• Interpretación de los datos.</li> <li>• Discusión de los datos con los antecedentes, con los objetivos, con las hipótesis planteadas en el estudio.</li> </ul>
---	---	--	---	--

**ANEXO 02**  
**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Primer Juzgado Especializado Civil Corte Superior de Justicia Huancavelica</b>	Identificar las razones que conducen a la desnaturalización de Contratos con Orden de Servicio en el Primer JECCJH	Estudiar la desnaturalización con Orden de Servicio Analizar la desnaturalización con Orden de Servicio Interpretar la desnaturalización con Orden de Servicio
<b>Los trabajadores contratados con órdenes de servicios por desnaturalización</b>	Analizar la Prestación de labores después de vencido el plazo y/o concluido la obra o el servicio.	Analizar los contratados con órdenes de servicios por desnaturalización Identificar el bien Jurídico protegido Determinar la primacía de la realidad
	Analizar la simulación o fraude del contrato con orden de servicio en el Primer PECCJH	Analizar la primacía de la Realidad Verificar la antijuricidad

**ANEXO 03**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTOS**

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>Valoración (SI) (NO)</b>
<b>Primer Juzgado Especializado Civil Corte Superior de Justicia Huancavelica</b>	Identificar las razones que conducen a la desnaturalización de Contratos con Orden de Servicio en el Primer JECCJH	Estudiar la desnaturalización con Orden de Servicio Analizar la desnaturalización con Orden de Servicio Interpretar la desnaturalización con Orden de Servicio	¿Ud., cómo Juez ha realizado las preguntas idóneas sobre el pacto del contrato con la entidad? ¿Ud., cómo Juez ha realizado la debida inspección a los elementos suficiente? Ud., ¿cómo Juez si realizo la pregunta al trabajador, si suscribió el contrato ante de iniciar el servicio? Ud., cómo Juez realiza la pregunta al trabajador, ¿si recibe una remuneración oportuna de la institución que labora?	Ficha de cotejo

<b>Los trabajadores contratados con órdenes de servicios por desnaturalización</b>	Analizar la Prestación de labores después de vencido el plazo y/o concluido la obra o el servicio.	Analizar los contratados con órdenes de servicios por desnaturalización Identificar el bien Jurídico protegido Determinar la primacía de la realidad	Ud., como Juez ha realizado la pregunta al trabajador, ¿si presto los servicios fuera del plazo pactado? Ud., como Juez ha realizado las preguntas al trabajador, ¿al momento de ejecutar su contrato realiza las labores específicas para el cual fue contratado? ¿Ud., cómo Juez analiza e investiga los casos sobre la desnaturalización de contratos en su despacho?	Ficha de cotejo
	Analizar simulación fraude del contrato con orden de servicio en el Primer PECCJH	Analizar la primacía de la Realidad Verificar la antijuricidad	¿Ud., cómo Juez realizo la pregunta, si asiste y cumple su horario de trabajo como cualquier servidor en la institución donde trabaja? ¿Ud., cómo Juez alguna vez visito al mismo insitu? ¿Ud., cómo Juez de la Primer Juzgado Especializado Civil cuanto caso resolvió a la fecha?	

**ANEXO 4**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**ENCUESTA**

La siguiente encuesta tiene por finalidad recolectar datos sobre la desnaturalización de contratos por terceros u orden de servicios en el Primer Juzgado Especializado Civil - Corte Superior de Justicia de Huancavelica 2019; los datos obtenidos serán utilizados de manera exclusiva para la tesis.

Agradezco su valiosa colaboración.

**INSTRUCCIONES:** En cada uno de los ítems seleccione una de las dos alternativas, la que sea más apropiada en su opinión y marque con un aspa (x). No existe respuesta correcta e incorrecta, asegúrese de responder todos los enunciados de acuerdo a los siguientes criterios:

		1 (SI)	2 (NO)		
Nº	PREGUNTAS	Valoración			
		1(SI)	2(NO)		
1)	¿Ud., cómo Juez ha realizado las preguntas idóneas sobre el pacto del contrato con la entidad?				
2)	¿Ud., cómo Juez ha realizado la debida inspección a los elementos suficiente?				
3)	¿Ud., cómo Juez si realizo la pregunta al trabajador, si suscribió el contrato ante de iniciar el servicio?				
4)	¿Ud., cómo Juez realiza la pregunta al trabajador, si recibe una remuneración oportuna de la institución que labora?				
5)	¿Ud., como Juez ha realizado la pregunta al trabajador, ¿si presto los servicios fuera del plazo pactado?				
6)	¿Ud., como Juez ha realizado las preguntasal demandante ¿Qué tipo de trabajos realizo usted en la oficina de abastecimiento, contratado con orden de servicio?				
7)	¿Ud., Cómo Juez realizas pregun tas ?				
8)	Ud., cómo Juez realiza interpretaciones de la Ley 24041y su régimen laboral en Casos extremos?				
9)	¿Ud., cómo Juez alguna vez visito al mismo insitu?				
10)	¿Ud., cómo Juez de la Primer Juzgado Especializado Civil cuanto caso resolvió a la fecha?				

**ANEXO 5**  
**VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

## ANEXO 6

### CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para la recolección de datos en la investigación se mantuvo la confidencialidad, al momento de aplicar el instrumento y analizar los resultados. Se tuvo como sustento los principios de respeto, beneficencia y justicia, orientados a salvaguardar la integridad de los expedientes en el estudio.

Durante la aplicación del instrumento de recolección de datos se respetaron los principios de ética:

- ✓ **Anonimato:** Se aplicó la ficha de observación para la investigación que se realizó de manera anónima, cuyos datos son solo para fines de la investigación.
- ✓ **Privacidad:** Toda la información fue solo de uso para la investigación, respetando la privacidad de cada profesional.
- ✓ **Consentimiento informado:** Solo se trabajó con los expedientes observados que se aceptó observar de manera voluntaria con la investigación
- ✓ **Los procedimientos:** Que se empleó de acuerdo a la investigación ya que se plantea el problema de investigación de acuerdo al método científico.

**ANEXO 7**  
**DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

En la fecha, yo Lizana Huaira, Juana, con Documento Nacional de Identificación No 23463333, domiciliada Jr. Francisco de Angulo N 110, Distrito y Provincia de Huancavelica, bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi tesis titulado: *“DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS POR TERCEROS CON ORDEN DE SERVICIO EN EL PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO CIVIL - CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUANCAVELICA 2019”*, se haya considerados datos falsos, falsificación, plagio, etc. Y declaro bajo juramento que mi trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, agosto del 2022

---

Lizana Huaira, Juana  
DNI N° 23463333

ANEXO 8

Sede Central - Jr. Torre Tagle s/n Huancavelica **INVENTARIO II**

**EXP. 00188-2014-0-1101-JR-CI-01**

**\*22014001881101132000201\***

22014001881101132000201

DISTRITO JUDICIAL:	HUANCAVELICA	PROVINCIA :	HUANCAVELICA
INSTANCIA :	1° JUZGADO CIVIL - Sede Central	JUEZ :	VERA DONAIRES, FLOR
ESPECIALIDAD :	CIVIL	ESPECIALISTA :	QUIROZ NOLASCO, PERCY
FECHA DE INGRESO CDG :	26/05/2014 16:29:46	PROCEDENCIA :	USUARIO
MOTIVO INGRESO :	DEMANDA		
PROCESO :	ESPECIAL		
MATERIA :	NULIDAD DE RESOLUCION ADMINISTRATIVA		
CAUSA :	FORMULO DEMANDA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.		

*VICINTOR PARECER*

PROCURADOR PUB : PROCURADOR PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA  
 Domic Legal : JIRON NICOLAS DE PIEPOLA N° 254

DEMANDANTE : CRISPIN ESPLANA VILMA  
 Domic Legal : JR. MAYTA CAPAC N° 215 - BARRIO DE SAN CRISTOBAL

DEMANDADO : GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA  
 Domic Legal : JIRON TORRE TAG'E N° 333

**INVENTARIO 2015**

**INVENTARIO 2014**

**INVENTARIO 2015**

**\*22014001881101132000201\***

**EXP. 00188-2014-0-1101-JR-CI-01**

Ingreso al Archivo : / / Vencimiento : / / 1ra Ampliación : / /

Archivo Definitivo : Archivo Transitorio : / / 2da Ampliación : / /

DJEÑAS RETAMOZO PORRINO GABRIEL

AS. 10282-16

EXPEDIENTE : 00188-2014-0-1101-JR-CI-01  
MATERIA : NULIDAD DE RESOLUCION ADMINISTRATIVA  
SUJEZ : D. EMERSON BUSTAMANTE GUERRA  
ESPECIALISTA : YADIRA HUAMAN ENRIQUEZ  
PROCURADOR PUBLICO : PROCURADORA PUBLICO AD HOC DEL GOBIERNO  
REGIONAL DE HUANCAMELICA : PROCURADOR PUBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE  
HUANCAMELICA : GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA  
DEMANDADO : CRISPIN ESPLANA, VILMA  
DEMANDANTE :

### SENTENCIA

#### RESOLUCIÓN N° 9

Huancavelica, 03 de Noviembre del 2015.

### PARTE EXPOSITIVA

**VISTOS:** La demanda **Contenciosa Administrativa**, interpuesta por **Vilma Crispin Esplana**, contra el Gobierno Regional de Huancavelica, representado por su Presidente Regional, con emplazamiento del Procurador Público del Gobierno Regional de Huancavelica.

### PRETENSION

La demandante **Vilma Crispin Esplana** a través de su demanda de folios 128 a 147 subsanada a folios 151 y 152, solicita Tutela Jurisdiccional Efectiva solicitando:

### PRETENSION PRINCIPAL:

1. La nulidad de la Carta N° 01-2014/GOB.REG.HVCA/ORA-ODH, de fecha 07/01/2014, emitida por la Dirección de la Oficina de Desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica
2. La nulidad de la Resolución Directoral Regional N° 035-2014/GOB.REG.HVCA/ORA, de fecha 10/02/2014, emitido por el Director de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Huancavelica, Resolución que declara improcedente el recurso de apelación contra la Carta N° 01-2014/GOB.REG.HVCA/ORA-ODH

### PRETENSION ACCESORIA:

Se ordene la reincorporación a su centro de labores en la Plaza N° 314 antes número 1540; en el cargo Ingeniero IV Categoría Remunerativa SPA, en la Sub Gerencia de Gestión de Medio Ambiente del Gobierno Regional de Huancavelica, por encontrarse comprendida dentro de la Ley N° 24041.

### FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA

La demandante **Vilma Crispin Esplana**, interpone demanda Contencioso Administrativo bajo los siguientes argumentos:

1. Alega la demandante que el Director de la Oficina de Gestión de Desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica, emitió la Carta N° 01-2014/GOB.REG.HVCA/ORA-ODH, de fecha 07/01/2014, mediante el cual se le comunica la conclusión de su contrato laboral; al 31/12/2013, manifiesta la recurrente que conforme a las numerosas resoluciones administrativas de contrata, se desprende haber sido contratada en una plaza vacante presupuestada,

- un año.
2. Asimismo señala la recurrente que la demandada desconociendo sus derechos comprendidos dentro de la Ley N° 24041, así como el artículo 40° del D.S. N° 005-90-PCM, en armonía con el artículo 15° del Decreto Legislativo N° 278, indica la recurrente que se debe tener presente su itinerario laboral ininterrumpido a favor de la suscrita.

MODALIDAD DE CONTRATO	FECHA DE INICIO /TERMINO DE PRESTACION	CARGO DE OCUPACION
Resolución Ejecutiva Regional N° 055-2004/GR-HVCA/PR	02 de Febrero al 31 de Mayo del 2004	Ingeniero IV, en la Plaza N° 188
Contrato de Servicios Personales por Funcionamiento N° 002-2004/ORA	01 de Julio al 30 de Setiembre del 2004	Asistente Administrativo en la Plaza N° 194
Contrato de Servicios Personales por Funcionamiento N°028-2004/ORA	01 de Octubre al 31 de Diciembre del 2004	Asistente Administrativo en la Plaza N° 194
Contrato de Servicios Personales por Funcionamiento N°013-2005/ORA	04 de Febrero al 31 de Marzo del 2005	Ingeniero II, en la Plaza N° 182
Contrato de Servicios Personales por Funcionamiento N°025-2005/ORA	01 de Abril al 30 de Setiembre del 2005	Ingeniero II, en la Plaza N° 182
Contrato de Servicios Personales por Funcionamiento N°051-2005/ORA	01 de Octubre al 31 de Diciembre del 2005	Asistente Administrativo, en la Plaza N° 194
Contrato de Servicios Personales por Funcionamiento N°008-2006/ORA	03 de Enero al 31 de Enero del 2006	Asistente Administrativo, en la Plaza N° 194
Resolución Directoral Regional N° 036-2006/GOB.REG.HVCA/ORA	01 de Febrero del 2006 al 28 de Febrero del 2006	Asistente Administrativo, en la Plaza N° 194
Resolución Directoral Regional N° - 2006/GOB.REG.HVCA/ORA	01 de Marzo del 2006 al 31 de Marzo del 2006	Asistente Administrativo, en la Plaza N° 194
Resolución Directoral Regional N°079 - 2006/GOB.REG.HVCA/ORA	03 de Abril del 2006 al 30 de Abril del 2006	Asistente Administrativo, en la Plaza N° 194
Contrato de Servicios Personales por Funcionamiento N°026-2006/ORA	10 de Mayo del 2006 al 10 de Junio del 2006	Ingeniero IV, en la Plaza N° 191
Contrato de Servicios Personales por Funcionamiento N°027-2006/ORA	11 de Junio del 2006 al 10 de Setiembre del 2006	Ingeniero IV, en la Plaza N° 191
Contrato de Servicios Personales Bajo la Modalidad de Suplencia N° 053-2006/ORA	11 de Setiembre 2006 al 30 de Setiembre del 2006	Ingeniero IV, en la Plaza N° 191
Contrato de Servicios Personales Bajo la Modalidad de Suplencia N° 058-2006/ORA	02 de Octubre del 2006 al 31 de Octubre del 2006	Ingeniero IV, en la Plaza N° 191
Resolución Directoral Regional N°257 - 2006/GOB.REG.HVCA/ORA	01 de Enero del 2007 hasta que dure la designación del titular de la plaza	Ingeniero IV, en la Plaza N° 179
Contrato de Locación de Servicios N° 502-2008/ora	06 de Mayo del 2008 al 05 de Julio del 2008	
Contrato de Servicios Personales Bajo la Modalidad de Suplencia Temporal N° 025-2008/ORA	11 de Junio del 2008 al 07 de Diciembre del 2008	Ingeniero II, en la Plaza N° 181
Orden de Servicio N° 4566	08 de Diciembre al 31 de Diciembre del 2008	
Contrato de Servicios Personales Bajo la Modalidad de Suplencia Temporal N° 012-2009/ORA	16 de Enero al 31 de Enero del 2009	Asistente Administrativo, en la Plaza N° 184
Resolución Directoral Regional N° 019-2009/GOB.REG.HVCA/ORA	01 de Febrero al 31 de Marzo del 2009	Asistente Administrativo, en la Plaza N° 184
Resolución Directoral Regional N° 138-2009/GOB.REG.HVCA/ORA	01 de Abril al 30 de Abril del 2009	Asistente Administrativo, en la Plaza N° 184
Resolución Directoral Regional N° 238-2009/GOB.REG.HVCA/ORA	01 de Mayo del 2009 al 30 de Junio del 2009	Asistente Administrativo, en la Plaza N° 184
Resolución Directoral Regional N° 327-2009/GOB.REG.HVCA/ORA	01 de Julio del 2009 al 15 de Julio del 2009	Asistente Administrativo, en la

Resolución	Directoral	Regional	N°	Modalidad	Periodo	Plaza
2009/GOB.REG.HVCA/ORA			366-		16 de Julio del 2009 al 31 de Diciembre del 2009	Asistente Administrativo, en la Plaza N° 184
Contrato de Trabajo de Servicios Personales Modalidad de Suplencia N° 114-2009/ORA	Bajo la				01 de Noviembre del 2009 al 31 de Diciembre del 2009	Ingeniero III, en la Plaza N° 116
2010/GOB.REG.HVCA/ORA			004-		01 de Enero del 2010 al 31 de Enero del 2010	Ingeniero III, en la Plaza N° 121
2010/GOB.REG.HVCA/ORA			034-		01 de Febrero del 2010 al 28 de Febrero del 2010	Ingeniero III, en la Plaza N° 121
2010/GOB.REG.HVCA/ORA			052-		01 de Marzo del 2010 al 31 de Mayo del 2010	Ingeniero III, en la Plaza N° 1465
Contrato de Trabajo de Servicios Personales Modalidad de Suplencia N° 055-2010/ORA	Bajo la				01 de Junio del 2010 al 30 de Junio del 2010	Ingeniero III, en la Plaza N° 121
Contrato de Trabajo de Servicios Personales Modalidad de Suplencia N° 097-2010/ORA	Bajo la				01 de Julio del 2010 al 31 de Julio del 2010	Ingeniero III, en la Plaza N° 1524
Contrato de Trabajo de Servicios Personales Modalidad de Suplencia N° 109-2010/ORA	Bajo la				01 de Agosto del 2010 al 31 de Octubre del 2010	Ingeniero III, en la Plaza N° 1524
Contrato de Trabajo de Servicios Personales Modalidad de Suplencia N° 225-2010/ORA	Bajo la				01 de Noviembre del 2010 al 31 de Diciembre del 2010	Ingeniero III, en la Plaza N° 1524
Contrato de Trabajo de Servicios Personales Modalidad de Suplencia N° 011-2011/ORA	Bajo la				01 de Enero del 2011 al 31 de Enero del 2011	Ingeniero III, en la Plaza N° 1524
Contrato de Trabajo de Servicios Personales Modalidad de Suplencia N° 104-2011/ORA	Bajo la				01 de Febrero del 2011 al 31 de Marzo del 2011	Especialista Administrativo III, Plaza N° 026
Contrato de Trabajo de Servicios Personales Modalidad de Suplencia N° 133-2011/ORA	Bajo la				01 de Abril del 2011 al 31 de Diciembre del 2011	Especialista Administrativo III, Plaza N° 026
2012/GOB.REG.HVCA/ORA			058-		01 de Enero del 2012 al 30 de Junio del 2012	Ingeniero II, en la Plaza N° 1540
2012/GOB.REG.HVCA/ORA-ODH			292-		01 DE Julio del 2012 al 31 de Diciembre del 2012	Ingeniero II, en la Plaza N° 1540
2013/GOB.REG.HVCA/ORA			021-		01 de Enero del 2013 al 31 de Diciembre del 2013	Ingeniero II, en la Plaza N° 1540
NOTA.- Mediante Resolución Regional N° 234-2013/GOB.REG.HVCA/ORA, en su artículo 2° de la parte resolutive, se deja sin efecto la Resolución Directoral Regional N° 021-2013/GOB.REG.HVCA/ORA, y modificándola se le contrata en la plaza N° 314 (antes numero 1540 modificada en atención al memorándum N° 608-2012/GOB.REG.HVCA/GRRN Y GMA, de fecha 23/04/2012, emitida por el Gerente Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente del Gobierno Regional de Huancavelica).					01 de Enero del 2013 al 31 de Diciembre del 2013	Ingeniero IV, en la Plaza N° 314, antes plaza N° 1540. Modificada según expuesto en la columna precedente (NOTA)

3. Del mismo modo señala el artículo 1° de las Ley N° 24041, que establece "Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en el, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15° de la misma ley.
4. Indica la recurrente que el despido que se pretende efectivizar mediante la carta tiene que estar sujeto a las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276, del mismo modo señala que con los documentos que adjunta acredita que su persona y la demandada ha existido un autentico contrato de trabajo laboral de naturaleza permanente pues los servicios que presto se realizo de manera personal y directa y existió subordinación de la demandante respecto a la institución demandada, estando sujeto a un horario y control de asistencia y que su vinculo laboral no tuvo periodo de suspensión.
5. Del mismo modo señala que con la emisión de Carta mencionada no se ha tenido en cuenta sus derechos laborales y constitucionales, y que con dicho actuar se ha vulnerado tanto emocionalmente, moral, económico y psicológicamente y que por razón de que dejo de trabajar su familia se encuentra en desamparo total, asimismo señala que el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, del mismo modo señala el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General y el artículo .26° de la Constitución Política del Estado. Entre otros fundamentos que esgrime.

MAN ENRIQUETZ  
 FOLIO 104  
 EN LA OFICINA DE LA FISCALIA EN LO CIVIL  
 DE LA JUDICATURA DE HUANCVELICA

#### DEL AUTO ADMISIVO

Mediante Resolución Número 02 de fecha 09 de Julio del 2014, se admitió a trámite la demanda en la Vía del Proceso Especial, disponiéndose que se notifique a la entidad demandada Gobierno Regional de Huancavelica y al Procurador Público del Gobierno Regional de Huancavelica, (Fs. 155-156), absolviendo el traslado de la demanda el Procurador Público del Gobierno Regional de Huancavelica.

#### DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

a) La Procuradora Público del Gobierno Regional de Huancavelica Liliams Yuvitza Astocuri Martínez, mediante escrito de folios 211 a 215, se apersona al proceso, absolviendo el traslado de la demanda negando y contradiciendo en todos sus extremos, solicitando que se declare infundada la demanda, cuyos fundamentos son:

- Indica que de los fundamentos de la actora señala que se tenga en cuenta básicamente que la recurrente ha prestado servicios ininterrumpidos por un periodo contractual más de un año, bajo subordinación del Gobierno Regional de Huancavelica y que supuestamente por la supuesta permanencia ininterrumpida merece protección jurídica permanente ininterrumpida merece protección jurídica frente al acto arbitrario e ilegal de la demandada de pretender dar por concluida su relación laboral.
- Asimismo señala que de los hechos señalados la recurrente no estaría sujeto dentro del supuesto de protección señalado en la Ley N° 24041, del mismo modo indica que el artículo 1° de la Ley señalada "Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tenga más de un año ininterrumpido de servicios no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en el, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15° de la misma Ley, sin embargo la misma importa determinados presupuestos; y el trabajador que pretende la aplicación de la Ley 24041 en su favor, se le exige como requisito para estimar su demanda; A) Contrato por Concurso Público, hecho que no ha ocurrido con la demandante; B) Régimen Laboral Público, el servidor haya estado al servicio del Estado, bajo el régimen de la 276, y no en el régimen laboral privado, o contratos bajo la modalidad de servicios no personales o cualquier otras modalidad; C) Plaza Permanente ...
- Señala asimismo que no puede ser labores de naturaleza temporal o accidental y que en el presente caso son de locación de servicios no personales y otros por contrato de suplencia o eventual conforme ha señalado la misma demandante que ha prestado servicios como Ingeniero IV en la plaza N° 188, Asistente Administrativo, en la plaza N° 194, Ingeniero IV, en la plaza N° 191, Ingeniero IV en la plaza N° 179, Ingeniero II en la plaza N° 181, Ingeniero III en la plaza N° 116, Ingeniero IV en la plaza N° 314, ... con ello demuestra la eventualidad de su servicio; D) Tiempo Laboral, de un año ininterrumpido, lo que tampoco acredita, ya que la contratación producida en diferentes plazas así como fue contratada por servicios no personales; E) Cese o Destitución Antes del Vencimiento del Contrato, ... en el caso materia de litis, se ha comunicado el vencimiento de su contrato, pues su labor era de carácter eventual y su requerimiento no era necesario y que no existe obligación de la demandada para proceder a la reincorporación definitiva solicitada.
- Asimismo indica que los actos emitidos por la demandada se emitió conforme al principio de legalidad administrativa. Entre otros fundamentos que esgrime.

b) El Gobierno Regional de Huancavelica, no ha contestado la demanda, sin embargo cabe señalar que en defensa y representación de esta entidad demandada actúa la Procuraduría Pública del Gobierno Regional de Huancavelica, quien dicho sea de paso a contestado la demanda.

#### DEL AUTO DE SANEAMIENTO:

Mediante Resolución Número 03 de fecha 15 de Agosto del 2014, se emite el Auto de Saneamiento, en cuyo acto se ha declarado saneado el proceso por existir una relación jurídica válida, desarrollándose la misma, conforme a los términos que aparece en la referida resolución, disponiéndose finalmente que se remitan los autos al Ministerio Público para el respectivo dictamen fiscal. (Fs. 293-295).

Administrativa que se impugna, sino a brindar una efectiva tutela jurídica a los justiciables, en el caso de que se solicite, un reconocimiento, restitución o indemnización de un derecho civil o administrativo conculcado o desconocido.

**Cuarto:** Marcial Rubio<sup>1</sup> señala que el fundamento de esta acción es que un magistrado con función jurisdiccional revise y falle en relación a un acto administrativo producido por un funcionario, o un Organismo de la Administración Pública, que no detenta la función jurisdiccional sino ejecutiva. En resumen se trata de garantizar la primacía de la función jurisdiccional sobre la ejecutiva en materia de decidir sobre la aplicación de las leyes a los hechos.

**Quinto:** Que, la nulidad total, nulidad parcial o la ineficacia de un acto administrativo son pretensiones, que buscan la revisión de la legalidad del acto cuestionado, y que persiguen que se declare la nulidad o ineficacia de un acto administrativo por haberse incurrido en las causales de nulidad establecidas en el artículo 10° de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, el mismo que prevé que son vicios del acto administrativo que causan su nulidad de pleno derecho: "1. La contravención a la Constitución, a las Leyes o a las normas reglamentarias. 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14°. 3. Los actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o trámites esenciales para su adquisición. 4. Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma".

#### **RESPECTO AL AGOTAMIENTO DE LA VIA ADMINISTRATIVA**

**Sexto:** Al respecto el Artículo 20 del T.U.O. de la Ley N° 27584 – Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, modificado por el Decreto Legislativo N° 1067 señala: "Es requisito para la procedencia de la demanda el agotamiento de la vía administrativa conforme a las reglas establecidas en la Ley de Procedimiento Administrativo General o por normas especiales; en ese sentido de la revisión del expediente, previamente a delimitar el fondo del asunto, es preciso señalar el agotamiento de la vía administrativa:

- Que, la administrada ahora demandante Crispin Esplana Vilma, con fecha 27 de Diciembre del 2013 dirigido al Director de la Oficina de Desarrollo Humano, solicitó la renovación de contrato por Funcionamiento para el año 2014. (Fs. 162).
- Mediante Carta N°001-2014/GOB.REG-HVCA/ORA-ODH). De fecha 07 de Enero del 2014 el Gobierno Regional de Huancavelica – Oficina de Desarrollo Humano da respuesta comunicándole que la solicitud deviene en improcedente, disponiendo más bien que haga la entrega de cargo a su jefe inmediato o a quien este designe. (Fs. 154, repetido Fs. 161).
- Con fecha 10 de Enero del 2014 la administrada, ahora demandante Vilma Crispin Esplana, interpone Recurso de Apelación contra la Carta N°001-2014/GOB.REG-HVCA/ORA-ODH). De fecha 07 de Enero del 2014, a fin de que se deje sin efecto y reformándola se declare procedente la Renovación de Contrato Laboral. (Fs. 181 a 185).
- Mediante Resolución Directoral Regional N° 035-2014/GOB.REG-HVCA/ORA de fecha 10 de Febrero del 2014 emitido por el Director Regional de Administración del Gobierno Regional de Huancavelica, resuelve: Artículo 1°

<sup>1</sup> RUBIO CORREA, Marcial, *Estudio de la Constitución Política de 1993, Tomo V, PUCP, 1ra Edición 2007*, pag. 851

declarar infundado el Recurso de Apelación interpuesto por doña Vilma Crispín Esplana, contra la Carta N°001-2014/GOB.REG-HVCA/ORA-ODH). De fecha 07 de Enero del 2014, quedando agotada la vía administrativa, cumpliéndose así la exigencia del requisito del agotamiento de la vía administrativa que dispone el artículo 20 del T.U.O. de la Ley N° 27584 Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo.

#### **DELIMITACIÓN DE LA PRETENSION DEMANDADA**

**Octavo:** La pretensión demandada en el presente proceso contencioso administrativo es:

##### **PRETENSION PRINCIPAL:**

1. La nulidad de la Carta N° 01-2014/GOB.REG.HVCA/ORA-ODH, de fecha 07/01/2014, emitida por la Dirección de la Oficina de Desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica.
2. La nulidad de la Resolución Directoral Regional N° 035-2014/GOB.REG.HVCA/ORA, de fecha 10/02/2014, emitido por el Director de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Huancavelica, Resolución que declara improcedente el recurso de apelación contra la Carta N° 01-2014/GOB.REG.HVCA/ORA-ODH

##### **PRETENSION ACCESORIA:**

Se ordene la reincorporación a su centro de labores en la Plaza N° 314 antes número 1540; en el cargo Ingeniero IV Categoría Remunerativa SPA, en la Sub Gerencia de Gestión de Medio Ambiente del Gobierno Regional de Huancavelica, por encontrarse comprendida dentro de la Ley N° 24041.

#### **ANALISIS DE LA PRETENSION**

**Octavo:** Con fecha 15 de Agosto del 2014, se emite la Resolución Número 03 por el cual se resuelve declarar la existencia de una relación jurídica procesal válida, saneando el Proceso Contencioso Administrativo seguido por Vilma Crispín Esplana, contra el Gobierno Regional de Huancavelica (Pág.293-295), además se procedió a fijar los siguientes puntos controvertidos:

- a) Determinar si la resolución impugnada y cuya nulidad se solicita a través del presente proceso Contencioso Administrativo, se encuentran inmersos dentro de las causales de nulidad establecidas en el artículo 10 de la Ley N° 27444.
- b) Determinar si corresponde ordenar a la entidad demandada emita resolución administrativa ordenando la reincorporación a su centro laboral en la Plaza 314 antes 1540 en el Cargo de Ingeniero IV Categoría Remunerativa SP-A en la Sub Gerencia de Gestión de Medio Ambiente del Gobierno Regional de Huancavelica.

**Noveno:** Que, el artículo 1° de la Ley N° 24041 publicada el 28 de diciembre de 1984 señala: "Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley" artículo 1° de la Ley N° 24041 publicada el 28 de diciembre de 1984.

**Décimo.-** En el presente caso, como ha señalado el demandante Vilma Crispín Esplana, mediante demanda en el Proceso Contencioso Administrativo pretende:



<p>Contrato de Servicios Personales por Funcionamiento N° 026-2006/ORA reemplazo Cargo: Ingeniero IV Plaza: N° 191. N/R....</p>	<p>Titular Rubén Arizapana Taipe</p>	<p>10-05-2006 a 10-06-2006</p>	<p>01 mes</p> <p>16/29</p>
<p>Contrato de Servicios Personales por Suplencia N° 027-2006/ORA reemplazo Cargo: Ingeniero IV Plaza: N° 191. N/R....</p>	<p>Titular Rubén Arizapana Taipe</p>	<p>11-06-2006 a 10-09-2006</p>	<p>04 meses</p> <p>24</p>
<p>Contrato de Servicios Personales por Suplencia N° 053-2006/ORA reemplazo Cargo: Ingeniero IV Plaza: N° 191. N/R....</p>	<p>Titular Rubén Arizapana Taipe</p>	<p>11-09-2006 a 30-09-2006</p>	<p>29 días</p>
<p>Contrato de Servicios Personales por Suplencia N° 058-2006/ORA reemplazo Cargo: Ingeniero IV Plaza: N° 191. N/R SP-A Cargo: Ingeniero IV Plaza: N° 180. N/R SP-A</p>	<p>Titular Rubén Arizapana Taipe Titular Ninfa Angélica Guerreros Rojas</p>	<p>02-10-2006 a 31-10-2006 01-11-2006 a 31-12-2006</p>	<p>29 días 01 mes</p> <p>29.</p>
<p>RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 257-2006/GOB-REG-HVCA/ORA Suplencia Cargo: Ingeniero IV Plaza: N° 179 N/R-SP-A</p>	<p>Titular Rubén Arizapana Taipe Titular</p>	<p>01-01-2007 a no se indica término</p>	<p>30.</p>
<p>Contrato de Locación de Servicios</p>		<p>06-05-2008 a 05-07-2008</p>	<p>02 meses</p> <p>32</p>

CONTRATO - CARGO - PLAZA - NIVEL REMUNERATIVO	PLAZA	FECHA DE INICIO / TÉRMINO	TIEMPO LABORADO
Contrato de Servicios Personales por Suplencia Temporal N° 025-2008/ORA Cargo: Ingeniero II Plaza: N° 181. N/R SAP-C	Titular Godofredo Castro Ampa	11-06-2008 a 07-12-2008	05 meses y 29 días
Contrato de Servicios Personales por Suplencia Temporal N° 012-2009/ORA Cargo: Asistente Administrativo. Plaza: N° 184. C/R SP-E	Titular Jorge Quinto Palomares	16-01-2009 a 31-01-2009	04 días
RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 019-2009/GOB-REG-HVCA/ORA Suplencia Cargo: Asistente Administrativo II Plaza: N° 184 C/R-SP-E	Titular Jorge Quinto Palomares	01-02-2009 a 31-03-2009	02 meses
RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 138-2009/GOB-REG-HVCA/ORA Suplencia Cargo: Asistente Administrativo II Plaza: N° 184 C/R-SP-E	Titular Jorge Quinto Palomares	06-04-2009 a 30-04-2009	24 días
RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 238-2009/GOB-REG-HVCA/ORA Suplencia Cargo: Asistente Administrativo II Plaza: N° 184 C/R-SP-E	Titular Jorge Quinto Palomares	01-05-2009 a 30-06-2009	02 meses
RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 327-2009/GOB-REG-HVCA/ORA Suplencia Cargo: Asistente Administrativo II Plaza: N° 184 C/R-SP-E	Titular Jorge Quinto Palomares	01-07-2009 a 15-07-2009	15 días
RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 366-2009/GOB-REG-HVCA/ORA Suplencia Cargo: Asistente Administrativo II Plaza: N° 184 C/R-SP-E	Titular Jorge Quinto Palomares	16-07-2009 a 31-12-2009	05 meses y 14 días
Contrato de Trabajo de Servicios Personales Bajo la Modalidad de Suplencia N° 114- 2009/ORA Cargo: Ingeniero III Plaza: N° 116. C/R F-4	Titular Hugo Juan Caballero Iparraguirre	01-11-2009 a 31-12-2009	01 mes
RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 004-2010/GOB-REG-HVCA/ORA Suplencia Cargo: Ingeniero III Plaza: N° 121 C/R-SP-B	Titular Hugo Juan Caballero Iparraguirre	01-01-2010 a 31-01-2010	01 mes

Contrato de Trabajo de Servicios Personales bajo la Modalidad de Suplencia N° 133-2011/ORA Cargo: Especialista Administrativo II Plaza: N° 026 C/R: SP-E	Vacante	01-04-2011 al 31-12-2011	09 meses
RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 058-2012/GOB-REG-HVCA/ORA Cargo: Ingeniero II Plaza: N° 1540 C/R-SP-A	No se indica	01-01-2012 al 30-06-2012	06 meses
RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 292-2012/GOB-REG-HVCA/ORA-ODH Cargo: Ingeniero II Plaza: N° 1540 C/R-SP-A	No se indica	01-07-2012 al 31-12-2012	06 meses
RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 021-2013/GOB-REG-HVCA/ORA Cargo: Ingeniero II Plaza: N° 1540 C/R-SP-A	No se indica	01-01-2013 al 31-12-2013	12 meses
RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 240-2013/GOB-REG-HVCA/ORA Cargo: Ingeniero IV Plaza: N° 314 C/R-SP-A	No se indica	01-01-2013 al 31-12-2013	12 meses

10.1.1 Que, de los medios probatorios adjuntados a la demanda, referido a Contratos de Trabajo de Servicios Personales especificados en el cuadro, son medios probatorios que acreditan las labores realizadas por la recurrente con la entidad demandada, por los espacios de tiempo precisados en cada uno de ellos.

10.1.2. Respecto a la alegación que el accionante ha venido prestando servicios por más de 01 año, como ya se ha detallado los Cuadros antes descritos, se tiene que en efecto se advierte que la demandante ha laborado para el Gobierno Regional de Huancavelica ocupando diferentes plazas y cargos, a través de los Contratos de Trabajo de Servicio Personales, bajo las modalidades de suplencia, (Ver Cuadro).

10.1.3 Que, por otro lado de los últimos cuadros (6 y 7) se advierte que aparentemente existiría duplicidad en cuanto a las fechas de la contratación de la demandante, esto es en relación a las Resolución Directoral Regional N° 021-2013/GOB-REG-HVCA/ORA de fecha 14 de Febrero del 2013 y la Resolución Directoral N° 240-2013/GOB-REG-HVCA/ORA, de fecha 01 de Agosto del 2013, que a la demandante se le habría contratado en ambos actos administrativos en los periodos, esto es del periodo comprendido del 01 de Enero del 2013 al 31 de Diciembre del 2013, (Fs. 81-86 y 87-92), sin embargo

INDICACIONES RECONOCIDAS EN EL JUICIO O DEL JUICIO SO, JUICIO EN EL JUICIO O del artículo 139 de la Constitución Política del Estado.

**Décimo Tercero:** Que, a mayor abundamiento sobre el tema materia de resolución; uniforme y reiterados pronunciamientos del Tribunal Constitucional en causas similares como al de autos se han pronunciado y se vienen pronunciando por su procedencia. Veamos:

"Por tanto, habiéndose despedido a los recurrentes sin que medie falta grave ni procedimiento disciplinario, se ha transgredido lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 24041, vulnerándose de ese modo sus derechos al trabajo y al debido proceso". (Exp. 3434-2004-AA/TC, publicado el 11 de Feb.2006, El Peruano)

"Consecuentemente, y en virtud de la precitada ley, no podía ser destituido sino por las causas previstas en el capítulo V del Decreto Legislativo 276, y con sujeción al procedimiento establecido por él, por lo que, al haber sido despedido sin observarse tales disposiciones, se han vulnerado sus derechos al trabajo y al debido proceso". (Exp. 3056-2005-AA/TC, publicado el 21 de diciembre del 2005, El Peruano)

**Décimo Cuarto:** Que, la Constitución Política del Estado en sus numerales 22 y 27 establece una protección del derecho al trabajo como base de bienestar y un medio de realización de la persona, asimismo, dentro de este marco también se establecen mecanismos de protección contra el despido, conforme se señala la Sentencia del Tribunal Constitucional expediente N° 206-2005-PA/TC en el fundamento 22.22 señala "En efecto en virtud de la legislación laboral pública (Decreto Legislativo 276, Ley N° 24041 y regímenes especiales de servidores públicos sujetos a la carrera administrativa y del proceso administrativo es posible la reposición, entonces las consecuencias que se deriven de los despidos de los servidores públicos o del personal que sin tener tal condición labora para el sector público (Ley N° 24041) deberá dilucidarse en la vía Contenciosa Administrativa por ser la idónea, adecuada e igualmente satisfactoria en relación a los procesos de amparo, para resolver las controversias laborales públicas.

**Décimo Quinto:** Que, por otro lado es preciso señalar para evitar confusión, especialmente crear expectativa a la demandante Vilma Crispin Esplana, que la reincorporación que se ordena no es de ninguna manera de forma definitiva, como que ingresara a la Carrera Administrativa, lo cual no es así, ya que conforme a lo normado en el inciso d) del artículo 12 y 15 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público, el ingreso a la Carrera Administrativa es aprobando el concurso de admisión o en todo caso vencido el plazo de 03 de años de contratado cabe la posibilidad de ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante; supuestos en las que no se encuentra el demandante, por lo que la prestación de servicios debe ser en la misma condición antes del cese arbitrario.

**Décimo Sexto:** Finalmente, debe tenerse en cuenta que el hecho de estar comprendido en el ámbito de aplicación de la Ley N° 24041, no implica de modo alguno el ingreso a la carrera pública a la que, conforme a la Constitución, al Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, se accede únicamente por concurso público, haciendo presente asimismo en cuanto a la pretensión accesoria esta sigue la suerte de la pretensión principal ello como una lógica consecuencia debiendo ampararse también en este extremo.

### EN CUANTO A LAS COSTAS Y COSTOS

**Décimo Séptimo:** Que, en cuanto a las costas y costos del proceso, conforme lo establece el artículo 50 del TUO de Ley 27584, las partes en los procesos contenciosos administrativos no podrán ser condenadas al pago de costas y costos,

### PARTE DECISORIA

Por estas consideraciones con las facultades conferidas por la Constitución Política del Estado, el Texto Único Ordenado de la ley Orgánica del Poder Judicial y el Texto Único de la Ley N° 27584, el señor Juez del Primer Juzgado Especializado Civil de Huancavelica, Administrando Justicia a Nombre de la Nación.

### DECISIÓN:

- 1) **DECLARANDO FUNDADA** la demanda Contenciosa Administrativa interpuesta por la demandante **Vilma Crispin Esplana**, a través de su demanda de folios 128 a 147 subsanada a folios 151 a 152, en contra del Gobierno Regional de Huancavelica.
- 2) **DECLARAR: LA NULIDAD** del Acto Administrativo contenida en la Resolución Directoral N° 035-2014/GOB.REG.HVCA/ORA de fecha 10 de Febrero del 2014, mediante el cual se declara improcedente el recurso administrativo de Apelación, y Nula e Ineficaz la Carta N° 001-2014/GOB.REG.HVCA/ORA-ODH su fecha 07 de Enero del 2014, mediante el cual se ejecuta la decisión administrativa de dar por culminada su relación laboral con la entidad demandada.
- 3) **SE ORDENA** a la entidad demandada Gobierno Regional de Huancavelica, representado en la actualidad por el Gobernador Regional Glodoaldo Álvarez Oré, en aplicación de la Ley N° 24041, proceda con la **reincorporación** de la demandante **Vilma Crispin Esplana** en el cargo que venía desempeñando antes de la vulneración del derecho al trabajo este es como: **Cargo Ingeniero IV, Categoría Remunerativa SP-A, Plaza N° 314 (Antes Plaza N° 1540), de la Sub Gerencia de Gestión de Medio Ambiente del Gobierno Regional de Huancavelica**, debiendo realizar todos los actos administrativos como suscripción de contratos y otros destinados a hacer efectivo tal reincorporación en el puesto laboral indicado u otro de igual nivel remunerativo que no afecte sus ingresos. **Sin costas ni costos del proceso.** Actuando con la Secretaria Judicial que suscribe por disposición superior. Se emite la presente Sentencia en la fecha debido a la carga procesal que soporta el juzgado. **Tómese Razón y Hágase Saber.-**

  
EMERSON BUSTAMANTE GUERRA  
PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO CIVIL  
Corte Superior de Justicia de Huancavelica

  
YADIRA HUAMAN ENRIQUEZ  
SECRETARIA JUDICIAL  
PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO CIVIL  
Corte Superior de Justicia de Huancavelica

EXPEDIENTE : 0188-2014-0-1101-JR-CI-01  
 ESPEC. LEGAL : YADIRA HUAMAN ENRIQUEZ  
 ESCRITO : 01  
 SUMILLA : INTERPONGO RECURSO DE  
 APELACION Y OTROS



AL SEÑOR JUEZ DEL PRIMER JUZGADO CIVIL DE HUANCAMELICA:

FELICIANO SULLCA CHIROTE, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 23717190, Procurador Público Regional Adjunto del Gobierno Regional de Huancavelica, en los autos seguidos por VILMA CRISPIN ESPLANA contra el Gobierno Regional de Huancavelica sobre NULIDAD DE RESOLUCION ADMINISTRATIVA, ante Usted se presenta y dice:

#### APERSONAMIENTO

Que, en merito a la Resolución Ejecutiva Regional 384-2015/GOB HVCA/GR, ME APERSONO a la Instancia, solicitando se me tenga como Representante y Defensor al del Gobierno Regional de Huancavelica en virtud al amparo del Artículo 78° de la "Ley Orgánica de Gobiernos Regionales" 27867, concordante con el Artículo 22° del Decreto Legislativo N° 1068 "Sistema de Justicia Judicial del Estado" y los Artículos 22°, 37° y 50° del Decreto Supremo 017-2008-JUS al amparo previsto en el artículo 14 que aprueban el Texto Único Ordenado de la Ley 27584, Ley que regula el Procedimiento Contencioso Administrativo, modificado por el Decreto Legislativo 1067 y; señalando domicilio legal en el Jirón Nicolás de Piérola 254 cercado de Huancavelica, lugar donde se me harán llegar las notificaciones de Ley.

LOS: Que, a fin de acreditar mi representatividad de la Procuraduría Pública Regional de Huancavelica a los siguientes:

Copia de mi Documento Nacional de Identidad.

Resolución Ejecutiva Regional 384-2015/GOB.REG.HVCA/PR.

Constancia de habilitación.

PER OTROSI DIGO.- Que, dentro del término legal interpongo RECURSO DE APELACIÓN contra la Resolución N° 09 de fecha tres de Noviembre del dos mil quince, que declara: 1) DECLARA FUNDADA la demanda Contenciosa Administrativa interpuesta por la parte demandante Vilma Crispin Esplana; 2) ORDENANDO LA NULIDAD del Administrativo contenida en la Resolución Directoral N° 035-2014/GOB.REG.HVCA/DORA de fecha 10 de febrero del 2014, y Nula e Ineficaz la Carta N° 001-2014/GOB.REG.HVCA/DORA; y ORDENANDO a la entidad demandada Gobierno Regional de Huancavelica, proceda con la reincorporación de la demandante Vilma Crispin Esplana en el cargo que venía desempeñando antes de salir del trabajo este es como: Cargo Ingeniero IV, Categoría Remunerativa SP-A, Plaza N° 314 (Antes N° 1540), de la Sub Gerencia de Gestión de Medio Ambiente del Gobierno Regional de Huancavelica, para realizar todos los actos administrativos como suscripción de contratos y otros destinados a hacer efectivo tal reincorporación en el puesto laboral indicando un otro de igual nivel remunerativo que no afecte sus derechos, RECURSO DE APELACIÓN CONTRA APELACION, la misma a fin de que el Superior en Grado, RECONSTITUYENDO Y REFORMANDO DECLARE INFUNDADA LA PRESENTE DEMANDA, impugnación que

amparo en mérito a los siguientes fundamentos que expuso los errores de hecho y derecho incurridos en la emisión de la sentencia:

#### I.- FUNDAMENTOS DE ERROR DE HECHO Y DE DERECHO DE LA SENTENCIA

PRIMERO.- Que, el recurso de apelación tiene por objeto que el Superior en Grado, examine a solicitud de parte o de tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que esta se anule o revocada total o parcialmente.

SEGUNDO.- Que, la resolución emitida por su Despacho causa agravio a mi representada, por cuanto no se encuentra debidamente motivada ni fundamentada, mucho menos ha realizado un análisis extensivo de la norma, más por el contrario realiza una interpretación equivocada de la norma, declarando fundada la demanda, declara la nulidad del acto administrativo, declara nula e ineficaz la carta N° 001-2014/GOB.REG.HVCA/ORA-ODH y ORDENA a la entidad demandada Gobierno Regional Regional de Huancavelica, en el cargo que venía desempeñando como: Cargo Ingeniero IV, Categoría Remunerativa SP-Aplaza N° 314 ( Ante Plaza N° 1540), de la Sub Gerencia de Gestión de Medio Ambiente del Gobierno Regional de Huancavelica, sin haberse realizado un estudio minucioso sobre la presente causa.

TERCERO.- Que, el A-quo no ha tenido presente, lo señalado por el artículo 139° de la Constitución Política del Estado inciso 5 que establece: 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. (...) así como lo señalado, en el artículo 121° del Código Procesal Civil, de motivar la resoluciones que expida, ésta necesariamente se condiciona al resultado del proceso principal, por ende la necesidad de establecer de la existencia de aquellos requisitos mínimos señalados por la normatividad que corresponda al respecto para su procedencia; consecuentemente para admitir la misma debió de haberse motivado la resolución, teniendo en cuenta que las pruebas aportadas por la parte demandante se enmarcan dentro de los supuestos legales señalados anteriormente.

CUARTO.- Que, Señor Magistrado, el A-QUO en el presente caso no ha cumplido a cabalidad con las disposiciones legales antes referidas, más lo contrario existe contradicción en la interpretación de la norma, al haber declarado fundada la demanda, conforme se aprecia de la sentencia en su análisis de la pretensión alega, en su Décimo Quinto fundamento señala que para evitar confusión, crear expectativamente a la demandante Vilma Crispin Esplana, que la reincorporación que se ordena no es de ninguna manera en forma definitiva, como que ingresara a la Carrera Administrativa, lo cual no es así, ya que conforme a lo normado en el inciso del artículo 12 y 15 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Base de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector público, el ingreso a la Carrera Administrativa, es aprobada el concurso de admisión o en todo caso vencido el plazo de 03 años de contrato cabe la posibilidad de ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante; supuestos en las que no se encuentra el demandante. Asimismo en su Décimo Sexto fundamento: señala que se debe tener en cuenta que el hecho de estar comprendido en el ámbito de aplicación de la Ley N° 24041, no implica de modo alguno el ingreso a la carrera público a la que, conforme a la Constitución, al Derecho Legislativo N° 275 y el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, se accede únicamente por concurso público. Hecho que en el presente caso no ha ocurrido con la demandante de haber ingresado por concurso público, pese a ello declara fundada la demanda.

QUINTO: Que, Señor Magistrado el A-QUO, no ha tenido presente mucho menos no ha valorado los medios probatorios adjuntados por la parte demandante, como son el contrato por locación de servicio no personales y otros por contratos de suplencia o eventual conforme la propia demandante lo ha señalado en su escrito de demanda. Y es que la Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175, es concluyente al determinar en su Art. 5° "...que el Acceso al Empleo Público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional,

en base a los méritos y capacidad de las personas en un régimen de igualdad de oportunidades...". El vínculo laboral indeterminado solo se consigue ganando una plaza en concurso interno o externo; también es importante destacar la implementación progresiva de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que en el Art. III, numeral d) del Título Preliminar establece lo siguiente: "...*Merito.- El Régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles...*". (Sombreado nuestro). Es decir que, en virtud de dicha norma legal, ingresarán al sector público únicamente aquellas personas que sean ganadoras de un concurso público de méritos abierto o transversal, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 67° de la referida ley.

SEXTO: Que, Señor Magistrado, así mismo se debe tener en cuenta la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público D.L. N° 276 y su Reglamento D.S. N°005-90-PCM, la misma que establece sobre EL INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y A LA CARRERA ADMINISTRATIVA: CONCURSO OBLIGATORIO. Art. 28° "...*El ingreso a la Administración Pública en la condición de servidor de carrera o de servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso. La incorporación a la Carrera Administrativa será por el nivel inicial del grupo ocupacional al cual postuló. Es nulo todo acto administrativo que contravenga la presente disposición...*"

SEPTIMO: Que, la Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 05057-2013-PE/TC-JUNIN, en el Fundamento 21 del ha establecido lo siguiente: En cuanto a los efectos temporales de la presente sentencia, cabe precisar que las reglas establecidas por el Tribunal Constitucional como precedente vinculante (entre ellas la exigencia de que la incorporación o "reposición" a la administración pública solo proceda cuando el ingreso del trabajador se haya realizado mediante concurso público y abierto para una plaza presupuestaria vacante de duración indeterminada) deben ser de aplicación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano; incluso a los procesos de amparo que se encuentre en trámite ante el Poder Judicial o el Tribunal Constitucional.

OCTAVO: Que, en su Fundamento del mismo expediente señala, que las demandas presentadas luego de la publicación del precedente de autos y que no acrediten el presupuesto de haber ingresado por concurso público de méritos a la Administración Pública para una plaza presupuestada y vacante a plazo indeterminado, deberán ser declaradas improcedentes, sin que opere la reconducción mencionada en el párrafo anterior, fundamentos antes esgrimidos se determina los errores de Hecho y de Derecho incurridos por vuestro Despacho al emitir la resolución materia de esta impugnación, y que en ella también se precisa la naturaleza del AGRAVIO y queda sustentada la pretensión impugnatoria. y Amparo este recurso en lo dispuesto en los Artículos 364 y 366 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente caso, y que tiene concordancia con lo dispuesto en el Artículo 11° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el inc. 6 del Artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

NOVENO: Que, Señor Juez, se debe tener en cuenta que toda resolución que cause agravio, como en el presente proceso, es apelable en virtud del principio de constitucionalidad de la doble instancia, cuyo objeto es que el Órgano Jurisdiccional Superior examine a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que le produce agravio, con el propósito de que sea anulable o revocada, de manera total o parcial, por consiguiente de acuerdo a los principios procesales, el contenido del recurso de apelación establece la competencia de la función jurisdiccional del Juez Superior, y por tanto el presente recurso de apelación debe elevarse al Superior Jerárquico para que REVOQUE Y REFORMULE y deje sin efecto LA SENTENCIA el mismo que me causa agravio, pues existen motivos suficientes para proceder a ello, conforme se manifiesta líneas arriba.

CODIGO: I.10.g

EXPEDIENTE :00188-2014-0-1101-JR-CI-01  
 DEMANDANTE :VILMA CRISPÍN ESPLANA  
 DEMANDADO :GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA  
 MATERIA :NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA

### SENTENCIA DE VISTA

#### RESOLUCIÓN NÚMERO DIECISIETE.

Huancavelica, veintitrés de mayo del dos mil dieciséis.-

#### I. VISTOS:

El presente expediente seguido por la demandante Vilma Crispín Esplana contra el Gobierno Regional de Huancavelica, sobre proceso contencioso administrativo, conformado por 2 tomos; llevado a cabo la Vista de la Causa a hojas 417 la causa ha quedado al voto.

En esta instancia Superior corresponde resolver el recurso de apelación interpuesto por el Procurador Público del Gobierno Regional de Huancavelica contra la Sentencia contenida en la Resolución N° 09, de fecha 03 de noviembre del 2015 (hs.358 a 373) que resuelve: "1). Declarando Fundada la demanda contenciosa administrativa interpuesta por la demandante Vilma Crispín Esplana, a través de su demanda de hojas 128 a 147 y subsanada a hojas 151 a 152, contra el Gobierno Regional de Huancavelica. 2. Declara: la nulidad del acto administrativo contenida en la Resolución Directoral N° 035-2014/GOB.REG-HVCA/ORA de fecha 10 de febrero del 2014, mediante el cual se declara improcedente el recurso administrativo de apelación y nula e ineficaz la Carta N° 001-2014/GOB.REG.HVCA/ORA-ODH su fecha 07 de enero del 2014, mediante el cual se ejecuta la decisión administrativa de dar por culminada su relación laboral con la entidad demandada. 3. Ordena a la entidad demandada Gobierno Regional de Huancavelica, representado en la actualidad por el Gobernador Regional Glodoaldo Alvarez Oré, en aplicación de la Ley N° 24041, proceda con la reincorporación de la demandante Vilma Crispín Esplana en el cargo que venía desempeñando antes de la vulneración del derecho al trabajo, esto es como Ingeniero IV, Categoría Remunerativa SP-A, Plaza N° 314 (antes Plaza N° 1540) de la Sub Gerencia de Gestión de Medio Ambiente del Gobierno Regional de Huancavelica, debiendo realizar todos los actos administrativos como suscripción de contratos y otros destinados a hacer efectivo tal reincorporación en el puesto laboral indicado u otro de igual nivel remunerativo que no afecte sus ingresos. Sin costas ni costos del proceso; y,

#### 1. ANTECEDENTES:

- 1.1. La demandante Vilma Crispín Esplana, mediante demanda presentada con fecha 26 de mayo del 2014 (hs.128 a 147) y subsanado mediante escrito presentado con fecha 24 de junio de 2014 (hs. 151) interpone demanda

WILLIAM QUICHA LLANCO  
 SECRETARIO DE  
 SALA ESPECIALIZADA CIVIL  
 Corte Superior de Justicia de Huancavelica

- 2.4. Se causa agravio al principio de legalidad, seguridad jurídica, el debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva, además que gravita negativamente en la defensa de los intereses de su representada, por inobservancia de normas de orden público en que ha incurrido la impugnada, sin observar temas presupuestales exigidos por ley.<sup>1</sup>

## II. FUNDAMENTOS DEL COLEGIADO.

3. La pluralidad de la instancia es un Principio y Derecho de la función jurisdiccional conforme prescribe el numeral 6) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado; además, el recurso de apelación también conocido como recurso ordinario, tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con la finalidad de que sea anulada o revocada total o parcialmente, conforme prescribe el artículo 364 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso, en virtud de la Primera Disposición Final del Decreto Supremo N° 013-2008-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584 - Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, modificada por Decreto Legislativo N° 1007. Tal importante es la pluralidad de instancia que nuestro Tribunal Constitucional en el Expediente N° 03261-2005-AA/TC ha indicado que ésta forma parte del conjunto de garantías mínimas e indispensables que deben estar presentes en todo proceso sea cual fuere su naturaleza.

### 4. Análisis del caso materia de apelación.

El Colegiado se constreñirá a revisar la Sentencia apelada que declara fundada la demanda contencioso administrativa con la consiguiente reposición de la demandante Vilma Crispín Esplana, Sentencia esta que ha sido apelada por el Procurador Público del Gobierno Regional.

En principio corresponde señalar que la demanda en el presente caso, tiene por objeto declarar la nulidad de la Carta N° 01-2014/GOB.REG.HVCA/ORA.ODH, de fecha 07 de enero de 2014 y la nulidad de acto jurídico - Resolución Directoral Regional N° 035-2014/ GOB. REG. HVCA/ORA, de fecha 10 de febrero de 2014 y ordenar a las entidades demandadas su reincorporación en la Plaza N° 314 (antes 1540), cargo de Ingeniera IV, categoría remunerativa SPA de la Sub Gerencia de Gestión de Medio Ambiente del Gobierno Regional de Huancavelica.

### Periodos de Prestación de Servicios de la demandante Vilma Crispín Esplana

5. Ahora bien, corresponde examinar el caso materia de grado, en el que se sustenta el derecho vulnerado en el artículo 1 de la Ley N° 24041.

- La Ley N° 24041, del 12 de diciembre de 1984, en su artículo 1 establece: "Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año interrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 278 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley".

<sup>1</sup> Ver escrito obrante de hojas 159 a 161.

GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAYELICA

SANDY BARRIO STA. ANA HUANCAYELICA / HUANCAYELICA Fax :	<b>2. CONDICIONES GENERALES</b>	
	N° Cuadro Adquisic: 001549	
	Tipo de Proceso : ASP	
	N° Contrato :	TIC :
Moneda : S/		

Descripción	Valor Total S/.
SERVICIO DE FORMULACION DE PROYECTO SERVICIO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO, CORRESPONDIENTE AL MES DE MARZO DEL CARGO: OFICINA DE ESTUDIOS DE PRE INVERSION	1,600.00
* * * ( UN MIL SEISCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES ) * * * * *	

AFECTACION PRESUPUESTAL				
Categoría	FF/Rb	Clasif. Gasto	Monto	
				S/.
1006335	5 - 18	2.3.2 7.2 99		1,600.00

<b>TOTAL S/.</b>	<b>1,600.00</b>
Total	1,600.00
Ret. Imp. Rta	0.00
Valor Neto	1,600.00



GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA

N° 001 SANDY RHAJANI SANDY N. EN BARRIO STA ANA CANTON HUANCAMELICA / HUANCAMELICA PUNO	<b>2. CONDICIONES GENERALES</b> N° Cuadro Adquisic: 000226 Tipo de Proceso : ASP N° Contrato : T/C :
---	--

Descripción	Valor Total S/.
SERVICIO DE APOYO ADMINISTRATIVO SERVICIO COMO ASISTENTE ADMINISTRATIVO PARA LA FORMULACION DE ESTUDIOS DE PRE INVERSION. CORRESPONDE LA MES DE FEBRERO DEL 2011. CON CARGO A: ESTABLERACION DE PERFILES DE PRE INVERSION DE HUANCAMELICA	2,000.00

\* \* \* \* \* (DOS MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES ) \* \* \* \* \*

AFECTACION PRESUPUESTAL			
Código Funcional	FF/Rb	Clasif. Gasto	Monto S/.
0611.1006335	5 - 18	2.3.2 7.2.99	2,000.00

<b>TOTAL S/.</b>	<b>2,000.00</b>
Total	2,000.00
Ret. Imp. Rta :	0.00
<b>Valor Neto :</b>	<b>2,000.00</b>

GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA  
 05-338 / HUANCAMELICA - HUANCAMELICA - HUANCAMELICA  
 RUC: 20486020582

ORDENACION DEL SERVICIO		CONFIRMACION DEL SERVICIO
GOBIERNO REGIONAL HUANCAMELICA OFICINA DE LOGISTICA <i>Patricio Patomino Ordóñez</i> RESPONSABLE DE ADQUISICIONES	GOBIERNO REGIONAL HUANCAMELICA OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACION <i>Melania Mera Guerra</i> OFICINA DE LOGISTICA RESPONSABLE DE ABASTECIMIENTO Y SERV. AUXILIARES	Fecha Dia Mes Año

Se copia de la O/S  
 es reglamentaria o autorizados  
 cumplir las obligaciones que le corresponden, bajo sanción de quedar inhabilitado para contratar con el Estado en caso de incumplimiento  
 (Contrataciones del Estado)

**ORDEN DE SERVICIO N° 0001597**

N° Exp. SIAP: **002930**

Día	Mes	Año
13	04	2011

GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA

---

HAJNI SANDY EN BARRIO STA ANA HUANCAMELICA / HUANCAMELICA Fax:	<b>2. CONDICIONES GENERALES</b> N° Cuadro Adquisic: 001549 Tipo de Proceso: ASP N° Contrato: Moneda: S/
---	---

T/C:

DESCRIPCION DE PROYECTO:  
 SERVICIO ASISTENTE ADMINISTRATIVO PARA LA FORMULACION DE PERFILES EN

Descripción	Valor Total S/
SERVICIO DE FORMULACION DE PROYECTO SERVICIO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO, CORRESPONDIENTE AL MES DE MARZO DEL 2011. EN CARGO: OFICINA DE ESTUDIOS DE PRE INVERSION	1,600.00

\* \* \* (UN MIL SEISCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES) \* \* \*

AFECTACION PRESUPUESTAL			Monto	
Funcional	FF/Rb	Clasif. Gasto	S/	
1.1008335	5 - 18	23 2 7 2 09	1,600.00	

<b>TOTAL S/:</b>	<b>1,600.00</b>
Total	1,600.00
Ret. Imp. Rta:	0.00
Valor Neto	1,600.00



GOBIERNO REGIONAL HUANCAMELICA OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACION	RUC: 2048602662
ORDENACION DEL SERVICIO RESPONSABLE DE ADQUISICIONES <i>Melano Meza Guerra</i> DIRECTOR	CONFORMIDAD DEL SERVICIO Fecha Día Mes Año

Nota: El presente documento es válido para el pago de las obligaciones que le corresponden, bajo sanción de quedar inhabilitado para contratar con el Estado en caso de incumplimiento de las obligaciones que le corresponden.

ORNO REGIONAL DE HUANCAMELICA 25 05 2011

---

**2. CONDICIONES GENERALES**

SANDY BARRIO STA. ANA LICA / HUANCAMELICA / HUANCAMELICA Fax:	N° Cuadro Adquisic: 002797 Tipo de Proceso: ASP N° Contrato: Moneda: S/
--	--

T/C:

ADMINISTRATIVO CON CARGO A LA OFICINA REGIONAL DE ESTUDIOS DE PRE INVERSIÓN.

---

Descripción	Valor Total S/.
CICIO DE FORMULACION DE PROYECTO CTO DE UNA ASISTENTE ADMINISTRATIVO PARA LA FORMULACIÓN DE ESTUDIOS DE INVERSIÓN, DURANTE EL MES DE MAYO DE 2011.  OFICINA REGIONAL DE ESTUDIOS DE PRE INVERSIÓN PEDIDO DE SERVICIO N° 03669	1,600.00

\* \* \* (UN MIL SEISCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES) \* \* \* \* \*

---

AFECTACION PRESUPUESTAL				
Categoría	FF/Rb	Clasif. Gasto	Monto	
				S/.
1006335	5 - 18	2.3.2 7.2.99		1,600.00

**TOTAL S/. 1,600.00**

Total	1,600.00
Ret. Imp. Rta	0.00
<b>Valor Neto</b>	<b>1,600.00</b>



---

REGIONAL DE HUANCAMELICA

HUANCAMELICA - HUANCAMELICA - HUANCAMELICA

RUC: 20486020882

ORDENACION DEL SERVICIO	CONFORMIDAD DEL SERVICIO
REGIONAL HUANCAMELICA OFICINA DE LOGISTICA  Orlonez RESPONSABLE DE ADQUISICIONES	SOCIEDAD OFICINA REGIONAL Melano RESPONSABLE DE AGASTAMIENTO Y SERV. AUXILIARES

Fecha
Dia Mes Año

de la Ors  
 mentarios o autorizados.  
 las obligaciones que le corresponden, bajo sanción de quedar inhabilitado para contratar con el Estado en caso de incumplimiento  
 (funciones del Estado)

48