

JUZGADO PAZ LETRADO LABORAL

EXPEDIENTE : 00301-2025-0-1501-JP-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS
JUEZ : BARRIOS MORALES LUZ MARIBEL
ESPECIALISTA : ALFARO BARRETO MARIA DEL ROSARIO
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
HUANCAYO
DEMANDANTE : SANTIAGO AMBROSIO, EDITH SAHARA

SENTENCIA CON MOTIVACION EN SERIE:

La sentencia con motivación en serie, es una técnica procesal, que permite resolver múltiples expedientes de manera rápida y eficiente, al aplicar el mismo razonamiento repetitivo o estandarizado, en los procesos judiciales, en los que exista conexidad propia y presenten identidad sustancial respecto a hechos, pretensiones, parte demandada y fundamento jurídico; debiendo para ello crear una sentencia fuente, para posteriormente emitir las sentencias derivadas, cuya fundamentación amplia se remita a aquella.

DESNATURALIZACION DE CONTRATOS

MODALES:

Cuando un empleador utiliza contratos modales, para cubrir labores permanentes, continuas y propias de un centro de trabajo se configura la desnaturalización de contratos modales, cuando no exista causa objetiva de temporalidad, debiendo reconocerse la existencia de una relación laboral de carácter subordinado a plazo indeterminado.

SENTENCIA N° 544 - 2025 - JPLLH
SENTENCIA FUENTE N° 01-2025- JPLLH

RESOLUCIÓN N° 04

Huancayo, 19 de junio de 2025

El Juzgado de Paz letrado Laboral de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, en nombre de la Nación, expide la siguiente:

I. ANTECEDENTES:

SANTIAGO AMBROSIO, EDITH SAHARA en la vía del proceso abreviado laboral interpone demanda contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO**, sobre desnaturalización de contratos modales, conforme al siguiente detalle:

PRETENSIÓN PRINCIPAL:

- Desnaturalización de los contratos modales por inicio o incremento de actividad suscritos con la Municipalidad Provincial de Huancayo por el periodo entre el 18 de marzo de 2024 a la actualidad.

PRETENSIONES ACCESORIAS:

- La existencia de una relación jurídica laboral sujeta a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada con fecha de ingreso 18 de marzo el 2024, consignando dicha condición en la planilla única de remuneraciones (registro en planillas como trabajador a plazo indeterminado) y en los duplicados de boleta de pago la fecha de ingreso y condición laboral.
- El pago por costos procesales.

II. ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:

Los principales argumentos de la recurrente se resumen en señalar que:

1. Que, trabaja desde el 18 de marzo de 2024 como “ayudante de recolección” de la Gerencia de Servicios Públicos, de la demandada Municipalidad Provincial de Huancayo, mediante un contrato modal de inicio de actividad.
2. Se debe tener presente el art. 57 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto al sustento de los contratos modales por inicio de actividad.
3. Su contratación no responde a una de naturaleza temporal que pueda justificar el inicio de una nueva actividad de carácter temporal, sino más bien a una necesidad permanente que responde a la limpieza pública de la jurisdicción provincial de Huancayo.
4. Se debe realizar una interpretación conjunta del art. 22 de la Constitución, el art. 6 del protocolo adicional de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, así como los artículos 57 y 72 del TUO del Decreto Legislativo N° 728.
5. La demandada al contratar de manera directa al personal de limpieza pública y que responde a una necesidad de la recolección de residuos sólidos (lo que implica el desempeño de labores permanentes, considerando que dicho contrato no se encuentra debidamente justificado, puesto que, la necesidad de la implementación de limpieza pública no va a desaparecer conforme el art. 80 de la LOM), cuya labor se ejerce de manera continua y permanente.
6. En el contrato suscrito no se advierte que, la demandada haya cumplido con indicar en forma determinante la causa objetiva de su contratación, ya que se hace referencia de manera genérica que debe administrarse el servicio de limpieza

pública derivado de la empresa DIESTRA, sin embargo, ello se basa en afirmaciones que no tienen un sustento, además que no se ha justificado que su contratación se extinguiría en un plazo razonable.

7. Asimismo, sustenta que debe de considerarse la totalidad del periodo laborado (desde el 18 de marzo de 2024), como una relación laboral sujeta a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada.
8. Finalmente, considera que se ha visto obligada a recurrir al órgano jurisdiccional para reclamar el reconocimiento de su relación laboral, hecho que muy bien pudo hacer la parte demandada sin esperar a que se recurra al órgano jurisdiccional, y tal situación ha generado que tenga que recurrir al patrocinio de un abogado, cuyos honorarios deben ser abonados, no obstante, de eximir a la demandada por ser una entidad estatal al pago de dicho concepto le causaría un perjuicio al tener que abonar el pago de honorarios profesionales de su propio peculio.

III. ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA:

Los principales argumentos del Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huancayo se resumen en indicar que:

1. El contrato de trabajo modal que vincula al demandante y a su representada es de naturaleza temporal, por inicio o incremento de actividad dentro del periodo indicado.
2. La causa objetiva, se encuentra en el artículo primero del contrato de trabajo, el mismo que fue realizado para el cumplimiento de actividades operacionales y por vencimiento de la concesión con la empresa DIESTRA.
3. Se debe tener en cuenta lo desarrollado por la Casación Laboral N° 7556 - 2022 - LIMA, en ese sentido, la contratación realizada tiene como fin promover y fomentar el emprendimiento al proteger los riesgos del inicio de actividades, no existiendo ninguna restricción de que la labor contratada sea consustancial con la actividad principal de la empresa, ya que en este caso la contratación no está dada por la naturaleza de la actividad de la empleadora, sino por la necesidad de afrontar riesgos de una nueva actividad.
4. La Ley ha señalado que se entiende por nueva actividad tanto el inicio de la actividad productiva como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de ya existentes dentro de la misma empresa, siendo el contexto de la contratación de la Ley N° 31254 y el vencimiento de la concesión con la empresa DIESTRA, hecho que puede apreciarse del contrato modal y el Informe Técnico N° 066 - 2024 - MPH/GSP - LPYRS de fecha 23 de enero de 2024; Asimismo, también ha indicado

que el plazo máximo para poder realizar este tipo de contratos es de 3 años y que a la fecha aún no se ha superado el tiempo estipulado por la norma.

5. La concesión otorgada a la empresa DIESTRA tuvo una duración de más de 20 años, lo que se encontraba amparado por la Ley Orgánica de Municipalidades, facultad que se extinguió por mandato de la Ley N° 31254 que prohibió la tercerización y toda forma de intermediación laboral de los servicios de limpieza pública y afines que prestan los obreros municipales.
6. Su representada tiene el deber de realizar su función sobre la limpieza pública de manera directa, recién a partir del retorno de dicha competencia por mandato de la Ley, esta interpretación es realizada debido a la necesidad de protección frente a los riesgos de que la nueva actividad genere una planilla insostenible o situaciones de riesgo presupuestal, además que la ley no prohíbe que en estos casos se realice la contratación modal de trabajadores; por lo que cualquier eventual desnaturalización se producirá a los tres años.
7. El contrato fue suscrito con la conformidad del demandante y respetando las disposiciones legales pertinentes, por lo que debe desestimarse la pretensión principal y consecuentemente la accesorio.

IV. ACTUACIÓN PROBATORIA:

En la audiencia única conjunta llevada a cabo el día 09 de junio de 2025, con la asistencia de ambas partes, se determinó como:

Hecho que no requiere actuación probatoria:

1. Los demandantes mantienen vínculo laboral vigente con la demandada desde el 18 de marzo del año 2024 hasta el 30 de junio del 2025.

Hechos que requieren actuación probatoria:

1. Determinar si la prestación de servicios de los actores fue de manera continua o discontinua, así como la fecha de inicio.
2. Determinar los cargos que vienen desempeñando los demandantes a favor de la demandada.
3. Determinar si los contratos de naturaleza temporal por inicio o incremento de nueva actividad N° 0066-2024-MPH de fecha 15 de marzo del 2024, y adendas celebradas por los actores con la demandada, se han desnaturalizado a un contrato de trabajo a plazo indeterminado sujeto al régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728 o si estos resultan ser válidos.
4. Determinar si corresponde o no reconocer, de forma permanente a los accionantes en el cargo de ayudante de recolección de residuos sólidos de la Gerencia de

Servicios Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, dentro del régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo 728.

5. Determinar si corresponde el registro de los demandantes en el libro de planillas de trabajadores contratados a plazo indeterminado, en el cargo de ayudante de recolección de residuos sólidos de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, así como en las respectivas boletas y si corresponde sus inclusiones en el CAP Y PAP de la Municipalidad Provincial de Huancayo.
6. Determinar si corresponde o no el pago de costos procesales.

(Por fines metodológicos los precedentes puntos controvertidos y su desarrollo serán tratados de forma específica para la parte actora, ello en atención a que estos fueron fijados en audiencia conjunta)

V. MEDIOS PROBATORIOS ACTUADOS:

DE LA PARTE DEMANDANTE:

- Copia del contrato de naturaleza temporal por inicio o incremento de nueva actividad N° 0066-2024-MPH de fecha 15 de marzo del 2024 y adendas, obrantes a folios 16 a 17.
- Copia de boletas de remuneraciones, obrante a folios 18 a 19.

DE LA PARTE DEMANDADA:

- Por el Principio de Adquisición procesal admítase para esta parte los medios probatorios ofrecidos por la parte demandante.
- Informe Técnico N° 066-2024-MPH/GSP-LPYRS de fecha 23 de enero de 2024 y anexos, obrante a folios 40 a 51.

VI. CONSIDERANDO:

En el ejercicio de la función jurisdiccional, este órgano judicial ha advertido que, al igual que en el presente proceso, se han iniciado numerosas demandas en las que la controversia jurídica planteada es sustancialmente idéntica, conforme se desprende del análisis de los fundamentos de hecho y de derecho que las sustentan. En atención a ello, este despacho considera pertinente aplicar las buenas prácticas judiciales, entre ellas, la denominada “sentencia con motivación en serie”, entendida como una técnica jurídica aplicable en supuestos en los que existe conexidad propia e identidad relevante entre diversos procesos. En tal sentido, resulta necesario precisar los presupuestos fácticos y normativos que habilitan su utilización, a efectos de determinar su procedencia en el presente caso.

- A. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso Lagos del Campo Vs Perú, del 31 de agosto del año 2017, en su argumento 174, segundo párrafo, ha establecido sobre la tutela judicial efectiva, lo siguiente:

“(…) Asimismo, el principio de tutela judicial efectiva requiere que **los procedimientos judiciales sean accesibles para las partes, sin obstáculos o demoras indebidas, a fin de que alcancen su objetivo de manera rápida, sencilla e integral**. Aunado a lo anterior, este Tribunal ha señalado que el artículo 25.1 de la Convención contempla la obligación de los Estados Partes de garantizar, a todas las personas bajo su jurisdicción, un recurso judicial efectivo contra actos violatorios de sus derechos fundamentales, reconocidos ya en la Constitución, en las leyes o en la Convención”. (Resaltado nuestro)

Bajo esta perspectiva, el sistema de justicia peruano tiene el deber de garantizar a los justiciables el acceso a procedimientos judiciales orientados a la celeridad y eficacia en la resolución de los conflictos. En consonancia con dicho objetivo, se ha incorporado la buena práctica jurisdiccional denominada “sentencia con motivación en serie”, la misma que permite resolver de manera uniforme casos sustancialmente análogos, optimizando el uso de recursos judiciales sin afectar el derecho al debido proceso.

- B. El convenio 111 de la OIT del 25 de junio de 1958, considerado primer instrumento internacional que definió la discriminación en empleo y ocupación de manera amplia, incluyendo no solo la raza o género, sino también origen nacional, religión, opinión política, entre otros. Además, obligó a los Estados miembros a adoptar políticas para eliminar la discriminación y promover igualdad de oportunidades y trato, ratificado por el Perú el 10 de agosto de 1970, refleja la preocupación sobre actos de discriminación en el ámbito laboral, entre ellos si lo reflejamos en el presente caso, cuando la naturaleza del trabajo es permanente y no justifica un contrato temporal, otorgar contratos a modalidad de forma recurrente a determinados trabajadores puede constituir una forma indirecta de discriminación y precarización laboral, vulnerando el principio de igualdad y no discriminación del Convenio

Finalmente, el Convenio impulsa a las instituciones a implementar políticas y prácticas que eviten la discriminación estructural en la contratación, garantizando igualdad en el acceso, condiciones y estabilidad laboral.

- C. El artículo 139, inciso 3, de la Constitución Política del Perú consagra como principio y derecho fundamental la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva. Esta garantía implica el deber del Estado de asegurar a toda persona el acceso a los mecanismos de justicia previstos en el ordenamiento jurídico,

permitiendo que el justiciable obtenga una respuesta jurisdiccional oportuna, con el mínimo de actividad procesal y dentro de un marco respetuoso del debido proceso. Este último exige, en esencia, que toda actuación procesal esté revestida de las garantías indispensables, que permitan a las partes ejercer adecuadamente sus pretensiones que se lleven a juicio.

En ese sentido, la técnica procesal, denominada “sentencia con motivación en serie”, cuando se aplica dentro de los parámetros previamente establecidos y bajo estricto respeto a los principios procesales, constituye una manifestación válida de la tutela jurisdiccional efectiva y del debido proceso. Su implementación en el ámbito laboral permite al órgano jurisdiccional emitir pronunciamientos de manera oportuna, razonable y coherente frente a causas sustancialmente similares, optimizando los recursos judiciales sin menoscabar el derecho de las partes a una resolución debidamente motivada.

- D. La Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo, establece en su artículo I del Título Preliminar, que el proceso laboral se rige por los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. En tal sentido, si bien el nuevo marco procesal laboral enfatiza la oralidad como eje central, corresponde a los órganos jurisdiccionales garantizar también la observancia de los principios de concentración, celeridad y economía procesal. Estos principios se traducen en la reducción de actuaciones procesales y recursos innecesarios, asegurando que las partes que mantienen o han mantenido una relación laboral reciban un pronunciamiento judicial oportuno y debidamente motivado.

En ese sentido, siendo la judicatura consciente de la elevada carga procesal y considerando la necesidad de optimizar los recursos procesales y el trabajo humano, considera pertinente aplicar de manera uniforme los principios que rigen el proceso laboral, así como los fundamentos establecidos en los instrumentos internacionales y nacionales previamente señalados, ello con el único objetivo de brindar respuesta oportuna a todas las partes procesales que intervienen en casos similares dentro de un plazo razonable, por lo que, se determina que el método idóneo en la gestión de despacho, para la resolución de dichos procesos es la aplicación de la técnica procesal denominada “sentencia con motivación en serie”

Sentencias con motivación en serie

- E. La aplicación de esta práctica, aprobada por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial mediante la Resolución Corrida N° 00416-2024-CE-PJ de fecha 05 de julio de 2024, responde a la existencia de casos análogos que pueden resolverse mediante una argumentación uniforme. Esto permite dictar una sentencia única con una motivación de fondo que resulta extensible a procesos estrechamente similares. Para tal efecto, se debe observar estrictamente las disposiciones contenidas en la

mencionada resolución, las cuales establecen los requisitos y condiciones para su correcta aplicación

“4.1 Las sentencias con motivación en serie no constituyen una acumulación de procesos ni decisión de efectos múltiples en un solo acto resolutivo; por ello, su posibilidad de ser utilizada, en cualquier caso, siempre y cuando concurren de manera copulativa los siguientes requisitos: (i) el tema en controversia sea análogo al que se plantea en otros casos; (ii) haya criterio uniforme establecido sobre el referido asunto; y (iii) en ningún caso se afecte el debido proceso.

4.2 Las sentencias con motivación en serie exigen la elaboración de una sentencia “fuente” y, posteriormente, su uso en otras “derivadas”. La sentencia “fuente” contiene motivación específica sobre uno o diversos supuestos referidos al tema en controversia.

4.3 Para el uso de esta técnica procesal, las sentencias “derivadas” deben identificar si existe caso análogo. La falta de identificación supone infracción al debido proceso.

4.4 Además, se procede a identificar la materia recurrentemente debatida y la existencia de decisiones uniformes.

4.5 Se elabora una sentencia “fuente” que aborde los diferentes temas en debate de la materia escogida.

4.6 Emitida la sentencia “fuente” se la enlaza a la plataforma informática del Poder Judicial y se le genera un código QR que permita a las partes y a cualquier ciudadano tener acceso de manera inmediata al texto de dicha resolución.

4.7 En los otros procesos donde se vayan a emitir sentencias “derivadas”, sin necesidad de repetir la motivación de la sentencia “fuente”, se hace referencia brevemente a los fundamentos de esta y a la analogía existente en ambos casos.

4.8 En esos mismos procesos debe colocarse el código QR que posibilite a los justiciables la información respectiva sobre la sentencia “fuente” o, en su caso, de no existir, el enlace o el número de la casación respectiva de la sentencia “fuente”.

4.9 Las sentencias “derivadas” deben tener la misma estructura. Debe consignarse mínimamente: la materia del recurso, las causales del recurso, los antecedentes, la delimitación de la controversia, la solución del caso concreto y la decisión. La brevedad debe ser la característica básica de las sentencias

derivadas.

4.10 Finalmente, como quiera que se trata de temas recurrentes, nada impide que luego del informe oral respectivo -a la manera que ocurre en las Salas Laborales sobre derecho privado- se informe oralmente a las partes de la decisión tomada.

4.11 La firma digital de la sentencia y las notificaciones se realizan de manera inmediata.

De lo expuesto, se concluye que el órgano jurisdiccional que estime pertinente aplicar la técnica de la “sentencia con motivación en serie” debe observar tres requisitos esenciales: **a)** el tema en controversia sea análogo al que se plantea en otros casos; **b)** haya criterio uniforme establecido sobre el referido asunto; y **c)** en ningún caso se afecte el debido proceso.

Extensión del artículo 9.2 del TUO de la Ley N° 27584

En el presente caso, ante la ausencia de una disposición específica en la Ley N° 29497 que regule los aspectos procesales referidos a la tramitación de procesos laborales análogos, en los que existe una idéntica motivación que sustenta la emisión de resoluciones de fondo, este despacho considera pertinente aplicar supletoriamente el artículo 9.2 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, Ley que regula el proceso contencioso administrativo, el cual contempla la posibilidad de emitir sentencias con motivación en serie. Esta aplicación se fundamenta en lo dispuesto en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 29497, que establece lo siguiente: *“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”*. Asimismo, se invoca por analogía el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, cuyo segundo párrafo prescribe: *“En caso de vacío o defecto en las disposiciones de este Código, se deberá recurrir a los principios generales del derecho procesal y a la doctrina y jurisprudencia correspondientes, en atención a las circunstancias del caso”*

Elementos copulativos de la sentencia con motivación en serie:

Atendiendo a los requisitos para la aplicación en las sentencias con motivación en serie que fueron establecidos en la “Resolución Corrida N° 00416-2024-CE-PJ” de fecha 05 de julio de 2024, corresponde proceder a la verificación de su concurrencia en el presente caso:

- **El tema en controversia sea análogo al que se plantea en otros casos.** - En el Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huancayo se han identificado más de

cincuenta procesos en los cuales la parte demandante está conformada por trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial de Huancayo, siendo la parte demandada dicha entidad en su calidad de empleadora. Asimismo, en cada uno de estos casos se ha constatado que la pretensión formulada se refiere a la desnaturalización de contratos de naturaleza temporal por inicio o incremento de nueva actividad a un contrato laboral a plazo indeterminado, sujeto al Decreto legislativo N° 728, registro de tal condición en la planilla de trabajadores obreros permanentes, la inclusión en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) y por último la actualización de boletas de pago.

- **Existencia de criterio uniforme sobre el referido asunto.-** En los órganos jurisdiccionales con especialidad en lo laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín, existe un criterio resolutivo predominante en cuanto al reconocimiento de obreros como trabajadores a plazo indeterminado adscritos al régimen del Decreto Legislativo N° 728, lo cual es posible de constatar de revisado el Sistema Integrado de Expedientes Judicial (SIJ) y el sistema de Consulta de Expedientes Judiciales (CEJ), teniéndose los siguientes procesos:

N°	ORGANO JURISDICCIONAL	EXPEDIENTE	SENTIDO DEL FALLO	ORGANO REVISOR
2	Segundo Juzgado de Trabajo de Huancayo	4033-2024-0-1501-JR-LA-02	FUNDADA	CONFIRMADA
3		3768-2024-0-1501-JR-LA-02	FUNDADA	CONFIRMADA
4		4016-2024-0-1501-JR-LA-02	FUNDADA	CONFIRMADA
5	Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo	3392-2024-0-1501-JR-LA-03	FUNDADA	CONSENTIDA
7		3895-2024-0-1501-JR-LA-03	FUNDADA	CONSENTIDA
8		3767-2024-0-1501-JR-LA-03	FUNDADA	CONFIRMADA

Los criterios desarrollados en cada proceso citado son compartidos por el Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huancayo.

- **No se afecte el debido proceso.** - Tanto en el presente expediente como en los procesos en los que se aplicará el criterio directivo a desarrollar, se ha cumplido con el íntegro de las actuaciones procesales previstas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497) y en el Código Procesal Civil, este último de aplicación supletoria. Dicho cumplimiento comprende la correcta notificación a las partes intervinientes, el traslado para absolución de la demanda, el ofrecimiento y evaluación de los medios probatorios, así como la celebración del acto de audiencia única. En consecuencia, cada uno de estos procesos reúne las condiciones procesales necesarias, encontrándose expeditos para la emisión de la sentencia correspondiente. Finalmente, se ha verificado, también, que no existen actos procesales pendientes ni defectuosos que puedan comprometer el respeto al debido proceso,

garantizando así la validez y legitimidad de las resoluciones que se pronuncien.

- **Elaboración de sentencia fuente y sentencias derivadas.** – El presente pronunciamiento se constituirá como la “sentencia fuente”, la misma que establecerá los criterios resolutivos y directivos en relación a la pretensión consistente en “desnaturalización de los contratos modales y el reconocimiento del personal obrero de la Municipalidad Provincial de Huancayo como trabajadores a plazo indeterminado conforme al Decreto Legislativo N° 728”. Asimismo, se precisa que serán consideradas como sentencias derivadas todas aquellas futuras resoluciones que resuelven procesos que presenten similitud o identidad en cuanto a la controversia planteada y que sean sometidas a la misma línea argumentativa desarrollada en este criterio directivo.

Resulta importante señalar que ambas figuras conforman un sistema integral de decisión judicial en serie, donde la sentencia fuente proporciona una base normativa y argumentativa, mientras que las sentencias derivadas materializan su alcance con cada pronunciamiento emitido en dicha base.

- **Código QR.** – A través del área de informática, se generará el código QR que se encontrará vinculada al presente pronunciamiento, permitiendo a las partes intervinientes en los casos que den lugar a sentencias derivadas acceder de manera directa a la motivación desarrollada en la sentencia fuente.

En mérito a lo expuesto, se ha verificado la concurrencia de todos los requisitos copulativos necesarios para la emisión de una sentencia con motivación en serie, correspondiendo, en consecuencia, proceder con el desarrollo de la sentencia fuente y la posterior emisión de las sentencias derivadas.

VII. SENTENCIA FUENTE - FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN DE FONDO:

- 1. DETERMINAR SI LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LA ACTORA FUE DE MANERA CONTINUA O DISCONTINUA, ASÍ COMO LA FECHA DE INICIO.**
- 2. DETERMINAR LOS CARGOS QUE VIENE DESEMPEÑANDO LA DEMANDANTE A FAVOR DE LA DEMANDADA.**

(Por fines metodológicos los precedente puntos controvertidos serán resueltos de manera conjunta)

A. De los medios probatorios aportados, se verifica el siguiente cuadro:

DOCUMENTAL	TIPO DE CONTRATACIÓN	CARGO	PERIODO	FOJAS
Contrato N° 0066-2024-MPH	Inicio o incremento de actividad	Ayudante de recolección de residuos solidos	18/03/2024 - 17/06/2024	16-17
Boleta de pago del mes de mayo de 2024	-	Ayudante de recolección de residuos solidos	May-24	18
Boleta de pago del mes de agosto de 2024	-	Ayudante de recolección de residuos solidos	Ago-24	19

Que, del análisis de los medios probatorios que obran en autos y del cuadro precedente, se ha podido verificar que la accionante viene laborando de manera continua desde el 18 de marzo de 2024, hasta la actualidad. Dicha situación se encuentra acreditada mediante documentación fehaciente presentada por la parte demandante, de la cual se desprende que el último cargo desempeñado por la recurrente es la de "Ayudante de recolección de residuos sólidos", este hecho evidencia la existencia de una relación laboral ininterrumpida que debe ser valorada conforme a los principios de primacía de la realidad y de protección al trabajador, consagrados en el artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y el artículo 23 de la Constitución Política del Perú.

3. DETERMINAR SI LOS CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL POR INICIO O INCREMENTO DE NUEVA ACTIVIDAD N° 0066-2024-MPH DE FECHA 15 DE MARZO DEL AÑO 2024 Y ADENDAS CELEBRADAS POR LA ACTORA CON LA DEMANDADA, SE HAN DESNATURALIZADO A UN CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO SUJETO AL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA DECRETO DEL LEGISLATIVO N° 728, O SI ESTOS RESULTAN SER VÁLIDOS.

En el presente caso, conforme a la pretensión formulada, la controversia se centra en la desnaturalización de los contratos de naturaleza modal suscritos entre la parte demandante y la entidad emplazada. Siendo así, corresponde tener en cuenta lo siguiente:

A. Principio de Causalidad. - El Expediente 1397-2001-AA/TC del Tribunal Constitucional del Perú se centra en la **desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad** y, aunque no aborda directamente el principio de causalidad, establece criterios relevantes para su aplicación en el ámbito laboral. La aplicación de este principio se infiere al considerar que la ausencia de una causa objetiva en la contratación temporal lleva a la desnaturalización del contrato y, por ende, a la aplicación de las normas correspondientes a los contratos de duración indeterminada.

Asimismo, el Tribunal Constitucional, en el Expediente 804-2008-PA-TC, reafirmó la importancia de que los contratos de trabajo sujetos a modalidad cuenten con una causa objetiva que justifique su temporalidad. **La falta de esta causa puede llevar a**

la desnaturalización del contrato y a la aplicación de las normas laborales correspondientes a los contratos de duración indeterminada, protegiendo así los derechos del trabajador y evitando el despido arbitrario.

Finalmente, el **principio de causalidad** en este contexto implica que la existencia y validez del contrato dependen directamente de la causa o motivo que lo origina. Si la causa objetiva que justifica la temporalidad no existe o desaparece, el contrato no puede ser considerado válido bajo los términos de un contrato modal, y debe ser tratado como un contrato de duración indeterminada.

B. Los contratos modales. - El art. 53 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Decreto Supremo N° 003-97-TR, consagra:

“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.”

De conformidad con lo establecido en el marco normativo aplicable, los contratos laborales se clasifican en función a la duración de la relación de trabajo. En ese sentido, se distingue entre la contratación laboral de duración indeterminada, regulada en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y la contratación de duración determinada o modal, regulada en los artículos 57 al 71 del mismo cuerpo legal.

Los contratos modales se caracterizan por su naturaleza temporal y excepcional, en tanto que el contrato de duración indeterminada se sustenta en la continuidad y permanencia de las labores propias de un trabajador estable. En tal contexto, la contratación modal constituye una excepción a la regla general y se encuentra justificada, únicamente, en la existencia de una causa objetiva de temporalidad o accidentalidad que la sustente. En consecuencia, dicha contratación solo será válida mientras subsista la referida causa objetiva y dentro del límite temporal previsto para cada modalidad contractual.

Bajo esa premisa, para que los contratos de naturaleza modal sean válidamente considerados como tales, es indispensable que en su celebración se cumplan los requisitos formales establecidos en los artículos 72 y 73 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Conforme a dichas disposiciones, constituye un requisito esencial la consignación clara, precisa y expresa de la causa objetiva que justifica la contratación, así como la determinación de su duración.

C. Contrato modal por inicio o incremento de actividad. - El art. 57 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, determina que:

“El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.” (Resaltado nuestro)

Precisando la causa objetiva que sustenta este tipo de modalidad de contratación, la Casación N° 33356-2019 DEL SANTA, en su fundamento sexto indica:

“El Contrato de incremento o inicio de actividad es la negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de contratar al trabajador por el plazo máximo de tres años **para atender nuevas actividades de la empresa, las cuales son catalogadas como el inicio de una actividad, o de ser el caso, cuando la empresa incremente las actividades ya existentes, lo que de por sí importa un incremento de actividad.** Estas nuevas actividades o el aumento de las ya existentes, tienen un carácter incierto, motivo por el cual, solo pueden tener un periodo máximo de tres años”. (Resaltado nuestro)

D. Los supuestos de simulación y/o fraude. - El art. 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece:

“a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;

b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;

c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”.

Asimismo, en el fundamento sexto de la Casación Laboral N° 4596-2012 LAMBAYEQUE¹, se estableció:

¹Publicado en el Diario Oficial El Peruano, el 30 de mayo del 2013.

“(…) los contratos sujetos a modalidad se consideran de duración indeterminado si el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato que suscribió se fundamenta en la existencia de simulación o fraude de las normas laborales, situación que se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponde a actividades permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de las normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad. En tal sentido, un contrato suscrito sobre la base de estos supuestos se debe considerar como de duración indeterminada, (...)”.

E. La causa objetiva. - Los contratos modales atienden a determinada causa objetiva, la cual deberá justificarse de forma clara y precisa en el mismo documento, tal como lo ha considerado Navarrete (2012) en su artículo “Un repaso a la Jurisprudencia del TC sobre la desnaturalización de los contratos modales”, en términos siguientes:

“El motivo o razón fundamental que justifica la celebración de un contrato temporal, el cual es inherente a sí mismo, por lo que **no podríamos hablar de una causa genérica o común para celebrar un contrato modal, muy por el contrario, la causa se expresa dentro de la naturaleza de cada contrato que contempla nuestra legislación, y es por eso que han implementado una serie de contratos que van acorde a las necesidades transitorias que cada empleador puede tener. De tal manera cuando el empresario tiene una necesidad momentánea o coyuntural, es necesario que primero identifique en qué consiste dichas necesidades para que posteriormente la adecúe a uno de los modelos contractuales que se encuentran en la LPCL”². (Resaltado nuestro)**

En este sentido, la **Casación Laboral N° 16968-2019 La Libertad**, de fecha 15 de diciembre de 2021, en su considerando octavo, señala:

“Octavo: (...) las causas objetivas, las mismas que deberán estar descritas de manera clara y precisa, además de estar debidamente justificadas, a través de documentos suficientes que demuestren las razones por las cuales se contrató bajo un contrato modal y no uno a plazo indeterminado, pues de lo contrario los empleadores podrían incurrir en un abuso para la contratación de trabajadores bajo las modalidades previstas en el precitado Texto Único Ordenado de la [sic] Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.” (Resaltado nuestro)

²Alejandro José Navarrete Maldonado; “UN REPASO A LA JURISPRUDENCIA DEL TC SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS MODALES”, Soluciones Laborales, Año 5, Número 55, Julio 2012, Pág. 56 al 62.

De esta manera, atendiendo a la necesaria presencia de este elemento en los contratos modales, el Tribunal Constitucional ha señalado que corresponde al empleador precisar de dónde nace su necesidad y por qué la misma tiene carácter temporal, debiendo entonces la causa objetiva ser específica, según consta en las sentencias emitidas en el Exp. N° 03384-2010-PA/TC³ y el Exp. N° 01268-PA/TC⁴.

ANÁLISIS DEL CASO DE AUTOS:

F. Teoría del caso de la parte demandante. – Señala que, trabaja desde el 18 de marzo de 2024 como “ayudante de recolección de la Gerencia de Servicios públicos” de la demandada, habiendo suscrito un contrato modal de inicio de actividades del que pretende su desnaturalización, debiéndose tener en cuenta el art. 57 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, del cual se puede concluir que el contrato temporal por inicio de actividades debe ser coyuntural e imprevisible, por lo que, se debía encontrar especificado la causa objetiva que así lo justifique, no obstante, su contratación no responde a una de naturaleza temporal, que pueda justificar el inicio de una nueva actividad de carácter temporal, sino más bien a una necesidad permanente que responde a la limpieza pública de la jurisdicción provincial de Huancayo.

En el contrato que suscribió, no se advierte que la demandada haya cumplido con indicar en forma determinante la causa objetiva de su contratación, ya que se hace referencia de manera genérica que debe administrar el servicio de limpieza pública derivado de la empresa DIESTRA, sin embargo, ello se basa en afirmaciones que no tienen un sustento, además que no se ha justificado que su vínculo se extinguiría en un plazo razonable, por lo que, debe de considerarse la totalidad del periodo laborado (desde el 18 de marzo de 2024), como una relación laboral sujeta a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada.

G. Teoría del caso de la parte demandada. – Indica que, el contrato de trabajo modal que vincula a la demandante y a su representada es de naturaleza temporal por inicio o incremento de actividad dentro del periodo que se indicó, en ese sentido, del análisis de la causa objetiva, aparece con meridiana claridad que el contrato fue realizado debido al hecho cierto del vencimiento de la concesión con la empresa DIESTRA, por lo que, se debe tener presente lo desarrollado por la Casación Laboral N° 7556 – 2022 – LIMA, más aún, la contratación realizada tiene como fin promover y fomentar el emprendimiento al proteger los riegos del inicio de actividades, no existiendo ninguna restricción de que la labor contratada sea consustancial con la actividad principal de la empresa, ya que en este caso la contratación no está dada por la naturaleza de la actividad de la empleadora, sino por la necesidad de afrontar

³EXP. N° 03384-2010-PA/TC MOQUEGUAIRENE RITA SOSA MANCHEGO

⁴EXP. N° 01268-2011-PA/TC LIMALEONCIO IRENE HUMAREDA ESTRADA.

riesgos de una nueva actividad, cuando es posible predecir su consolidación en el tiempo.

La ley señala, que, se entiende por nueva actividad tanto el inicio de la actividad productiva como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa, siendo el contexto de la contratación la dación de la Ley N° 31254 y el vencimiento de la concesión con la empresa DIESTRA, hecho que puede apreciarse del contrato modal que obra en los folios 16 y 17 de autos y el Informe Técnico N° 066 - 2024 - MPH/GSP - LPYRS de fecha 23 de enero de 2024 (folio 42-46 de autos), es así que, su representada tiene el deber de realizar su función sobre la limpieza pública de manera directa recién a partir del retorno de dicha competencia por mandato de la ley, esta interpretación es realizada debido a la necesidad de protección frente a los riesgos de que la nueva actividad genere una planilla insostenible o situaciones de riesgo presupuestal, además que la ley no prohíbe que en estos casos se realice la contratación modal de trabajadores; por lo que cualquier eventual desnaturalización se producirá a los tres años, asimismo ha señalado que al estado no se le debe considerar como un empleador distinto, sino como cualquier otro empleador, toda vez que después de veinte años, recién inicia esta actividad, como empleador.

H. Siendo así, debemos remitirnos la documental con la que se inició al vínculo laboral de las partes, teniéndose de fojas 16 a 17 del EJE el "CONTRATO N° 0066 - 2024 - MPH, DE TRABAJO DE NATURALEZA TEMPORAL POR INICIO O INCREMENTO DE NUEVA ACTIVIDAD", encontrándose señalado en su primera cláusula, lo siguiente:

PRIMERO. - EL EMPLEADOR: Con el propósito de cumplir con las actividades operacionales de servicio de limpieza como barrido, recolección, transporte de los residuos sólidos hasta la disposición final y por vencimiento de concesión con la Sociedad Concesionaria - DIESTRA, requiere cubrir las necesidades de servicio de limpieza pública, tratamiento y disposición final de los residuos sólidos del Distrito de Huancayo, por inicio de una nueva actividad de la entidad.

I. Del análisis del contenido de la causa objetiva invocada por la parte demandada, se verifica que el contrato originario fue suscrito bajo la modalidad de naturaleza temporal por "inicio o incremento de actividad", con el propósito de atender las labores operativas del servicio de limpieza pública, tales como el barrido, recolección y transporte de residuos sólidos hasta su disposición final. Esta situación fue justificada, por la entidad empleadora en razón del vencimiento de la concesión que mantenía con la empresa DIESTRA, sin embargo, se advierte que la causa objetiva alegada carece de sustento necesario que exige esta modalidad contractual, en tanto no se acredita el cumplimiento del presupuesto que justifique el carácter temporal de la contratación, ello debido a que la actividad de limpieza pública, y sus labores conexas, no constituye una función nueva, excepcional, incierta o que

requiera un tiempo para apreciar sus sostenibilidad o consolidación como parte de una actividad principal del empleador. Este último, es criterio adoptado por la Casación N° 33356-2019 DEL SANTA citada en el considerando B precedente, siendo que para la demandada como gobierno local ello representa una de sus principales obligaciones

- J. Bajo esta óptica, resulta pertinente citar lo dispuesto en el numeral 2.1 del artículo 80 de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N.º 27972, el cual establece lo siguiente:

“Artículo 80.-

Las municipalidades, en materia de saneamiento, salubridad y salud, ejercen las siguientes funciones:

(...)

2. Funciones específicas compartidas de las municipalidades provinciales:

(...)

2.1. Administrar y reglamentar directamente o por concesión el servicio de agua potable, alcantarillado y desagüe, limpieza pública y tratamiento de residuos sólidos, cuando por economías de escala resulte eficiente centralizar provincialmente el servicio.” (Resaltado nuestro)

Por tanto, la titularidad y obligatoriedad en la prestación del servicio de limpieza pública corresponde a la municipalidad demandada, por mandato expreso de la ley, en ese sentido, tal como se viene señalando, no resulta jurídicamente válido que dicha función haya sido considerada como causa objetiva para sustentar la contratación temporal de una actividad de ejecución permanente, significando ello un inadecuado uso de los contratos de naturaleza temporal, criterio que se encuentra recogido en lo citado de la Casación Laboral N° 16968-2019 La Libertad (ver considerando D). Por tanto, no puede acogerse, el argumento según el cual la prestación del servicio de limpieza pública constituía una “nueva actividad”, pues, aun cuando se hubiera producido la culminación del contrato de concesión con la empresa DIESTRA, lo cierto es que la obligación de la demandada de brindar dicho servicio es anterior incluso a la entrada en vigencia de la Ley N° 31253.

Más aún, el artículo 2 de dicha norma establece expresamente que: *“Los servicios de limpieza pública, recojo de residuos sólidos, conservación y mejora del ornato local y afines que realizan los obreros municipales, se prestan bajo el régimen laboral de la actividad privada, de acuerdo a lo que establece la Ley 27972 (...)”*. Esta disposición normativa reafirma que la contratación del demandante, en atención a las funciones que efectivamente desempeñaba, no debió realizarse bajo una modalidad de contratación temporal, toda vez que se trata de labores permanentes vinculadas a una función esencial del gobierno local.

K. Por otro lado, en cuanto a lo alegado por la demandada respecto a la supuesta generación de una planilla insostenible o situaciones de riesgo presupuestal, cabe precisar que, no resulta pertinente analizar hechos hipotéticos y que no se encuentran debidamente acreditados en el presente proceso. Más aún, de los hechos consignados en el expediente se observa que, ante el vencimiento de la concesión otorgada a la empresa DIESTRA, la demandada ha venido requiriendo la contratación de personal para la continuidad en la prestación del servicio de limpieza pública, tal como ha sucedido con la demandante. Por lo tanto, la referida alegación carece de sustento fáctico y jurídico para justificar la modalidad temporal de contratación adoptada. Por lo demás, la disposición normativa de la Ley N° 31254, en su artículo 3°, se declara: “de interés nacional los servicios de limpieza pública y afines, así como la protección laboral de los obreros municipales que los prestan, con el objetivo de garantizar la salud pública y el cuidado y preservación del medio ambiente”.

L. Conforme a lo expuesto, se concluye que la causa objetiva señalada en el **“CONTRATO N.º 0066-2024-MPH, DE TRABAJO DE NATURALEZA TEMPORAL POR INICIO O INCREMENTO DE NUEVA ACTIVIDAD”**, suscrito entre la demandante y la entidad emplazada desde el 18 de marzo de 2024 hasta la actualidad, no ha sido debidamente acreditada ni justificada en forma clara y precisa. Asimismo, dicha causa no corresponde a una actividad de carácter nuevo o incierto, lo que evidencia el incumplimiento de los requisitos que legitiman este tipo de contratación. En consecuencia, se configura la causal de desnaturalización de los contratos modales prevista en el literal d) del artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR (véase considerando C precedente), por lo que corresponde declarar la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada entre la demandante y la entidad demandada, bajo los alcances del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

4. DETERMINAR SI CORRESPONDE O NO RECONOCER DE FORMA PERMANENTE A LA ACCIONANTE, EN EL CARGO DE AYUDANTE DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS DE LA GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, DENTRO DEL RÉGIMEN LABORAL REGULADO POR EL DECRETO LEGISLATIVO 728.

A. Habiéndose determinado que el **“CONTRATO N.º 0066-2024-MPH, DE TRABAJO DE NATURALEZA TEMPORAL POR INICIO O INCREMENTO DE NUEVA ACTIVIDAD”** ha sido desnaturalizado por encubrir un contrato de trabajo de duración indeterminada conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N.º 728, vigente desde el 18 de marzo de 2024 hasta la fecha, corresponde reconocer a la demandante como personal permanente en el cargo de “Ayudante de recolección de

residuos sólidos” en la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, bajo la modalidad de contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el referido Decreto Legislativo.

5. DETERMINAR SI CORRESPONDE EL REGISTRO DE LA DEMANDANTE EN EL LIBRO DE PLANILLAS DE TRABAJADORES CONTRATADOS A PLAZO INDETERMINADO, EN EL CARGO DE AYUDANTE DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS DE LA GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, ASÍ COMO EN LAS RESPECTIVAS BOLETAS Y SI CORRESPONDE SU INCLUSIÓN EN EL CAP Y PAP DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO.

A. Siendo que la relación laboral entre las partes se encuentra regulada bajo el régimen laboral de la actividad privada, corresponde que la demandante sea registrada en la planilla, con el cargo de **“Ayudante de recolección de residuos sólidos”** conforme se encuentra previsto en el art. 1 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, que establece textualmente: *“Los empleadores cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada y las cooperativas de trabajadores, con relación a sus trabajadores y socios trabajadores, están obligados a llevar Planillas de Pago, de conformidad con las normas contenidas en el presente Decreto Supremo”*.

Asimismo, a efectos de garantizar la adecuada identificación de la demandante dentro de la estructura orgánica y esquema presupuestal de la entidad emplazada, debe acogerse la pretensión respecto a su inclusión en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP).

Por último, corresponde disponer la actualización de las boletas de pago de la demandante, en atención a la condición laboral reconocida.

6. DETERMINAR SI CORRESPONDE O NO EL PAGO DE COSTOS PROCESALES.

A. El art. 14 de la NLPT, establece que la condena de costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil, norma que establece que las entidades del estado se encuentran exentos del pago de costas y costos del proceso; sin embargo, la Cláusula Séptima de las Disposiciones complementarias de la NLPT establece que en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos del proceso. Por lo que, en aplicación del principio referido a que la ley especial prima sobre la ley general, corresponde **condenar** a la demandada al pago de costos procesales y **exonerarla** del pago de costas del proceso.

DECISIÓN:

Por los fundamentos antes expuestos, el juzgado impartiendo justicia a nombre de la Nación **DECLARA:**

1. **FUNDADA** la demanda interpuesta por **SANTIAGO AMBROSIO, EDITH SAHARA** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO**, sobre pago de beneficios sociales. En consecuencia:
 - a) **SE DECLARA** la desnaturalización del “CONTRATO N° 0066 – 2024 - MPH, DE TRABAJO DE NATURALEZA TEMPORAL POR INICIO O INCREMENTO DE NUEVA ACTIVIDAD”, que vincula a la actora y la emplazada desde el 18 de marzo de 2024 a la fecha, **bajo la causal establecida en el literal d) del art. 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.**
 - b) **SE DECLARA** la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre la demandante y la demandada sujeto al régimen laboral privado – Decreto Legislativo N° 728, **en el cargo de “Ayudante de recolección de residuos sólidos” de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Provincial de Huancayo**
 - c) **SE ORDENA** incluir al demandante en el registro de planillas de trabajadores contratados a plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, su inclusión en el CAP y PAP y la actualización de sus boletas de pago.
2. **CONDÉNESE** a la demandada al pago de **costos procesales**, que se calcularan en ejecución de sentencia.
3. **NOTIFÍQUESE** a las partes por intermedio de la secretaría a cargo del proceso con las formalidades de ley.