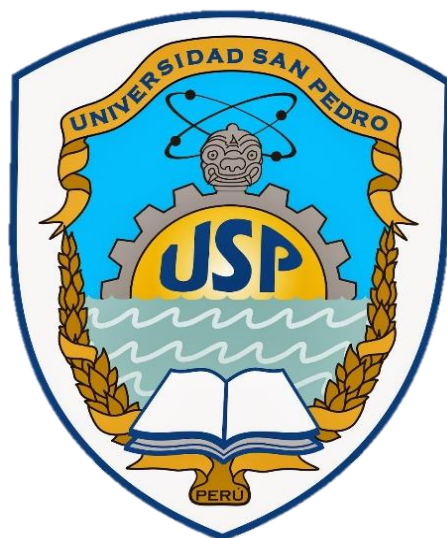


UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA



**INCLUSION EN EL LIBRO DE PLANILLAS DE TRABAJADORES
CON CONTRATO INDETERMINADO**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADA**

AUTOR:

CARDOZA LEIVA, MARIA DEL ROSARIO

ASESOR:

Mg. PATRICIA BARRIONUEVO

CHIMBOTE-PERU

2020

PALABRAS CLAVES

TEMA	INCLUSION EN EL LIBRO DE PLANILLAS
ESPECIALIDAD	DERECHO LABORAL

KEYWORDS

THEME	INCLUSION IN THE BOOK OF PAYROLL
SPECIALITY	LAW LABORAL

LINEA DE INVESTIGACION

LINEA DE INVESTIGACION	DERECHO
AREA	5. CIENCIAS SOCIALES
SUB AREA	5.5 DERECHO
DISCIPLINA	DERECHO

DEDICATORIA

A mis padres **MARIA LEIVA CABALLERO** y **GILBERTO CARDOZA PARRAGO**, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un objetivo más, por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

AGRADECIMIENTO

A mi Divino Niño Jesús por ser la luz incondicional que ha guiado mi camino con ayuda de mi Madre que, gracias a su amor, su fe, su generosidad y su incansable ayuda en todo momento, he podido culminar un peldaño más de mi vida.

Así mismo, en el camino encuentras personas que iluminan tu vida y que con su apoyo alcanzas de mejor manera tus metas, a través de sus consejos, de su amor, y paciencia la cual me ayudo a concluir este objetivo.

Finalmente, a la plana docente de la Universidad San Pedro por sus enseñanzas, consejos y paciencia en mi formación académica.

INDICE

PALABRAS CLAVES	ii
LINEA DE INVESTIGACION	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE	5
RESUMEN	7
DESCRIPCION DEL PROBLEMA	8
MARCO TEORICO	9
EL CONTRATO DE TRABAJO	9
1. LOS PRINCIPIOS LABORALES CONSTITUCIONALES DESDE LA INTERPRETACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	9
1.1 PRINCIPIOS LABORALES CONSTITUCIONALES	9
1.2 PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD	10
1.3 PRINCIPIO INDUBIO PRO OPERARIO	11
1.4 PRINCIPIO DE IGUALDAD: REGLA DE NO DISCRIMINACIÓN EN MATERIA LABORAL	11
1.5 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS	12
1.6 PRINCIPIO DE LEGALIDAD	12
1.7 PRINCIPIO DE INMEDIATEZ	13
2. LOS DERECHOS LABORALES	15
2.1 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL	16
2.2 DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO	16
2.3 DERECHO A LA REMUNERACIÓN	17
3. ELEMENTOS ESENCIALES EN EL CONTRATO DE TRABAJO	17
4. LOS CONTRATOS LABORALES	20
4.1 CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO	20
4.2 CONTRATO A PLAZO DETERMINADO	21

4.3	CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.....	23
5.	EFICACIA Y VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO	24
5.1	LA EFICACIA DEL CONTRATO DE TRABAJO	24
5.2	LA VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO	25
6.	LA DESNATURALIZACIÓN	26
7.	CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS).....	27
7.1	CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE LOS TRABAJADORES CAS.....	28
7.2	EL CONTRATO Y SU REGISTRO	28
7.2.1	DEL CONTRATO	28
7.2.2	DEL REGISTRO.....	28
7.3	CONTENIDO DEL CONTRATO	29
7.4	EXTINCIÓN DEL CONTRATO.....	30
7.4.1	LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	30
8.	IMPEDIMENTOS PARA CONTRATAR Y PROHIBICIÓN DE DOBLE PERCEPCIÓN	31
8.1	IMPEDIMENTO DE CONTRATAR.....	31
8.1.1	PROHIBICIÓN DE DOBLE PERCEPCIÓN Y OTROS	31
9.	DESNATURALIZACION DEL CONTRATO CAS	32
	ANALISIS DEL PROBLEMA	35
	CONCLUSIONES	36
	RECOMENDACIONES	37
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	38
	ANEXO	40

RESUMEN

La Constitución Política del Perú indica que toda relación de trabajo debe respetarse los derechos laborales dado el carácter tuitivo de las normas de la materia; en tal sentido, corresponde al empleador reconocer y otorgar al trabajador los beneficios sociales que corresponda, conforme lo prescrito en el Art. 1° de la Const ***“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”***.

En este caso es un contrato de naturaleza indeterminada regulada por el D. Leg. N° 728, conforme el art. 37° de la Ley Orgánica de Municipalidad - Ley N° 27972, determina y clasifica el régimen laboral municipal en el que indica ***“Los Obreros que prestan sus servicios a la municipalidades son servidores públicos están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”***, por lo tanto dicho trabajador solo podía ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada y al no haber cumplido, se debe declarar la invalidez del Contrato Administrativo de Servicios y la inclusión en el libro de Planillas, conforme lo establece el art. 3° del D.S N° 001-98-TR, y de acuerdo al expediente no se ha cumplido con dicha obligación llegando a afectar la dignidad del demandante garantizada por el Art. 23° de la Const.,

Finalmente, se realizó el análisis del Exp. N° 02438-2018-0-2501-JR-LA-06, expedido por la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia del Santa la cual CONFIRMA la sentencia expedida por el Sexto Juzgado Especializado de Trabajo; la que declara fundada la demanda interpuesta contra la Municipalidad Distrital de Coishco, sobre inclusión de planillas; por lo tanto, se declara la invalidez de los contratos administrativos de servicios, encontrándose estos desnaturalizados, debiendo declararse la relación laboral como una de duración indeterminada sujeta a régimen laboral de la actividad privada con inclusión en el libro de planillas de trabajadores con contrato indeterminado.

DESCRIPCION DEL PROBLEMA

En el expediente N° 02438-2018-0-2501-JR-LA-06 la demanda es la INCLUSIÓN A PLANILLAS DE OBREROS CONTRATADOS A PLAZO INDETERMINADO regulado por el D.LEG. N° 728, POR INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS - CAS, suscritos durante la relación laboral del periodo 01 de Abril del 2015 a la fecha , el demandante estaba realizando trabajos de chofer de cisterna (obrero) el cual no pertenece esa labor de empleo a un contrato administrativo, En consecuencia los Contratos Administrativos de Servicios suscritos con la demandada desde el inicio de la relación laboral - 01 de Abril del 2015 a la fecha en que continuó laborando, **deberán considerarse como contratos laborales de naturaleza indeterminada - regulado por el D. Leg. N° 728.**

La problemática que denuncia la demandante se originó, a raíz que el Estado permitió que se contraten a trabajadores para labores permanentes y sin justificación de la causa objetiva de temporalidad, mediante fraudulentos contratos civiles o modales, lo que motivó la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, siendo una de la más emblemática la STC N.º 1944-2002-AA/TC, en la que se aplicó **el principio de primacía** de la realidad a los trabajadores que laboran en el régimen laboral público, ya que: “[...] si existe diferencia entre la ocurrencia de la práctica y lo que se recata de los documentos, se tiene que dar relevancia a lo primero; mejor dicho dar importancia a lo sucedido en la zona de los actos”.

MARCO TEORICO

EL CONTRATO DE TRABAJO

Definición: Dentro de las fuentes más utilizadas del Derecho se pueden encontrar varias definiciones acerca de lo que constituye el contrato de trabajo y los elementos que forman parte de él.

Así, en el ámbito nacional, **Blancas Bustamante (2007)**, sostiene que «*son 3 los componentes constitutivos del contrato laboral o relación de trabajo, la jurisprudencia y legislación aceptan de modo pacífico: a conocer, el préstamo de servicio, la subordinación y remuneración.*

De acuerdo **Toyama Miyagusuku**, el contrato puede ser entendido “*como un negocio jurídico por el cual el trabajador presta sus servicios personales por cuenta ajena en una relación de subordinación a cambio de una remuneración*”. (Toyama Miyagusuku, Instituciones del Derecho laboral, 2005)

En el ámbito internacional, al contrato de trabajo se conoce “como el medio por el cual un individuo (trabajador) antepone su trabajo propio en beneficio de otro, jurídico o físico (empleador), por riesgo o motivo de la última mención, que coordina y direcciona la dación y aprovechamiento de los favores por medio de saldar una retribución”. (Rodríguez Mancini, 2004)

1. LOS PRINCIPIOS LABORALES CONSTITUCIONALES DESDE LA INTERPRETACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1.1 PRINCIPIOS LABORALES CONSTITUCIONALES

Las normas de trabajo constitucional se han definido por la doctrina como “las normas rectoras que brindan información

para la ejecución de las reglas del ámbito laboral, a favor de origen de inspiración indirecta o directa en aras de solucionar conflictos, por medio de aplicación, interpretación o agrupación de normas”. Es necesario notar que las normas de trabajo constitucionales, son importantes para solucionar conflictos jurisdiccionales de ámbito de trabajo, que impliquen derechos constitucionales que necesitan de una tutela, puesto que facilitan que la gestión de justicia del área logre cumplir y asumir una cimentada primacía constitucional y la tutela de urgencia. (García Toma, 1998)

1.2 PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Dentro de los principios de trabajo, existe uno de gran relevancia, el denominado principio de primacía de la realidad, el mismo que continuamente es aplicado e invocado, ya sea por los operadores jurídicos y demandantes, y que el tribunal en su labor de protector de los derechos, como el derecho al trabajo, el mismo que se centra en un derecho social, conceptualiza a la primacía, sustentado en la aparición del enfrentamiento que surgiría en un caso, por ello se tiene que brindar importancia a la realidad (hechos). Por lo que el Tribunal asumió la postura siguiente:

“El Juez tiene que buscar, en la totalidad de casos, la verdad y ejecutar la primacía de la realidad, conceptualizado por el tribunal, quien emite consejos, que cuando halla diferencia en la ocurrencia de la práctica y lo que describe los documentos, se tiene que imponer relevancia al primero, mejor dicho, integrar refiere lo que acontece en el espacio de los hechos y desechar la realidad legal” (Sentencia del Tribunal constitucional, 2003)

1.3 PRINCIPIO INDUBIO PRO OPERARIO

La doctrina jurídica, en forma casi uniforme ha establecido que el principio “in dubio pro operario” referido como el juicio que tiene que usar el magistrado o interprete para optar entre un sin número de modos posibles de una ley, el que favorezca en mayor manera al colaborador. Ha esto solo se puede acudir en situación de duda, para establecer el sentido adecuado cuando una ley u ocurrencia alberga dentro distintos sentidos. No es necesario el uso de la norma para hacer corrección he integración de la regla. Factor que debería ser acatado y ejecutado por cada magistrado que desee solucionar un conflicto de trabajo, planteando sus limitaciones.

1.4 PRINCIPIO DE IGUALDAD: REGLA DE NO DISCRIMINACIÓN EN MATERIA LABORAL

Por medio de su desarrollo jurisprudencial, el tribunal constitucional, impone distintas sentencias que se pronuncian sobre características, contenido, alcances y aspectos asociados a la norma de equidad, que en la zona laboral ha determinado, la norma de no discriminar en el área laboral, salvaguardando al individuo aparentemente afectado, en sus operaciones laborales por una relación discriminatoria (ejemplo; embarazo, homosexualidad, género, entre otras formas de discriminación), que no solo afecta dicha actividad y su derecho al trabajo, también vulnera sus derechos fundamentales. Mencionado contenido jurisprudencial fue tratado por el Tribunal:

“La equidad en la norma exige a que la nación mantenga un comportamiento en el instante de decretar o de generar justicia. Por ello el artículo 103 de la constitución, pone en compromiso a la nación a impartir normas especiales, puesto que esa es la exigencia de la naturaleza de las cosas, pero no a razón de la

discordancia de los individuos. Por lo tanto la equidad de beneficios en estricto, trato equitativo, exige a que el comportamiento de la nación o de particulares, en correspondencia a las operaciones laborales, no ejecuta una distinción no razonable y por ello arbitrario”.

1.5 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

En el marco de la jurisprudencia en acción laboral, el tribunal ha perfeccionado hace algún tiempo, lo usual a la norma de irrenunciabilidad de derechos, en consecuencia a su relevancia y trascendencia en la actividad de derechos del trabajo y salvaguardar los mismos, ya sea en factores contractuales propias como convenios y negocios colectivos.

Es debido hacer mención que esta regla “se sustentan en el principio salvaguardador del derecho laboral en el medio que asume la nulidad de la totalidad de acciones del colaborador que mantenga un derecho dado en una regla imperativa”, los mismos que deben ser acatados por el empleador ya sea de carácter privado o público.

1.6 PRINCIPIO DE LEGALIDAD

A tal efecto es preciso tener presente, como ha puesto de manifiesto este Tribunal a partir de la STC Exp. N° 0010-2002-AI/TC, que este principio requiere que el comportamiento prohibido se encuentren delimitados por la norma, prohibiendo la aplicación análoga y la utilización de cláusulas indeterminadas y generales en las clases de las prohibiciones.

No obstante en el área disciplinaria de trabajo, este principio se refiere o sintetiza por medio de un sub principio de taxatividad,

que exige que el comportamiento prohibido (conózcase como fallas laborales) que sintetizan castigos de estilo laboral se redacten con un grado de exactitud suficiente que dote a cada colaborador de instrucción básica, entendiendo sin complejidad lo que se proscribe, por medio de amenaza de imposición de cierto castigo de disciplina establecida por la ley.

1.7 PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

El Tribunal Constitucional, dentro de su jurisprudencia ha señalado en la evaluación de casos en concreto, la aplicación del principio de inmediatez como el presente, donde se establece que la demanda pretende atribuirle a la demandante la responsabilidad de una falta no prevista legalmente, no respetando el principio de inmediatez por el transcurso del tiempo (años).

Veamos: “Mediante las explicaciones de las partes, como instrumentos que obran en el expediente, por lo que el colegiado sostiene que es legítima la demanda dada, por esta razón:

a) Tanto la Carta de Preaviso de Despido N° 941-2002-ADUANAS-INRH, del 23 de octubre de 2002 (f. j. 2), como la Carta de Despido N° 1001-2002-ADUANAS-INRH (f. j. 3), cursadas por la entidad demandada, se sustentan en que la recurrente se encuentra comprendida en la causal de falta laboral grave prevista y sancionada en los incisos a) y d) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y en la infracción del Reglamento Interno de Trabajo, por haber ocultado sus vínculos familiares con un trabajador de Aduanas, hecho que, según la propia empleada, fue determinado luego de que concluyeran las investigaciones detalladas en el Informe

N° 047-2002-ADUANAS-INRH, emitido en virtud de las recomendaciones efectuadas por la Oficina de Auditoría Interna mediante el Informe N° 003-2001-ADUANAS/OAI;

b) es cierto que de acuerdo al treceavo artículo del reglamento interno laboral de 1992, estaba prohibido que los trabajadores de Aduanas tuvieran parientes afines hasta el segundo grado, trabajando dentro de la similar entidad, y que por tal motivo, la recurrente podría estar cometiendo una falla por no declarar ese acto en el momento de empezar el trabajo (año 1994, independientemente del cometer una falla al no declarar ese acto en el tiempo de empezar trabajar), no es menor a la falta que tuvo que ser establecida como tal en el tiempo en que supuestamente se cometió, produciendo inadmisibilidad y opuesto a la norma de inmediatez que, luego de muchos años, la demandada quiera hacer responsable a la recurrente por actos sobre los cuales no se hizo cargo en el tiempo adecuado; en consecuencia, es claro que lo que la demandada ha querido es hacerse cargo de sus responsabilidades, castigando no a tiempo a la actual demandada, de que no se logra considerar ejercicio regular de una actividad de acuerdo a derecho.

c) Asimismo, la emplazada ha pretendido extender la comisión de los hechos presuntamente irregulares a las declaraciones de datos personales que la recurrente consignó en los años 1998 y 2000 como se desprende de su declaración obrante a fojas 170 de autos; al respecto, esta procedencia produce veda jurídica, puesto que en los periodos dados no había la prohibición sustentada en el reglamento interno del año 1992, por estar derogado y suprimido como factor restrictivo por medio de la Resolución de Superintendencia Nacional de Aduanas N° 001607, del 2 de julio de 1997, que aprobó el Nuevo Reglamento

Interno de Trabajo. Por ese lado, el faltar al principio de inmediatez y darle a la colaboradora una falla no visualizada de manera legal, la demandada muestra una clara intención de despido deliberado y malicioso a la continua sin existir causa creíble, proporcional y razonable, motivo por el cual el despido como detalla el Colegiado en la sentencia recaída en el Exp. N° 976-2001-AA/TC- deviene en fraudulento, resultando lesivo del derecho constitucional al trabajo”.

2 LOS DERECHOS LABORALES

“Determinada en el quinceavo inciso del segundo artículo de la constitución, se establece como arbitrio para la elección a voluntad la acción profesional u ocupacional que cada individuo quiera o desee realizar, gozando de su rendimiento financiero y satisfacción espiritual; ya que de generar un cambio o de desligarse de ella. Por ello, esta facultad auto determinada tiene que ser ejecutada con sujeción a la norma. A razón de que hay limitaciones ligadas al orden, salud, interés y seguridad pública.

La constitución guarda al derecho de opción, a motivo que sea legal, por cierta actividad de aspecto físico-intelectual, con la finalidad indirecta o directa de conseguir un beneficio espiritual o material; tal beneficio se expande a la potestad de luego cesar o transformar en cierta labor.

“La libertad laboral estipula un derecho distinguido por el inciso 15 del artículo de 2 de la constitución, cuya mención o área de protección alberga el derecho de cualquier colaborador a continuar su vocación y realizar la actividad que desee, a la libertad de elección laboral, a libertad de aceptación y la libertad del cambio o renuncia del actual trabajo” (Constitución Política Perú, 1993).

2.1 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL

La norma internacional respecto a amparar la estabilidad laboral, se halla presta en el convenio N° 158 de la OIT (respecto a la culminación del vínculo laboral por planteamiento del empleador) y el protocolo adicional a la convención americana respecto a los derechos humanos de San Salvador, resuelven que si un colaborador que mantiene estabilidad laboral es injustamente despedido, la resarción del perjuicio presente 3 maneras, todas correctas: a. Reposición al puesto, b. Indemnización, c. Prestaciones como el acceso al aseguramiento de desempleo. Así mismo se adiciona que cada nación, en su normativa podría concebir las medidas respectivas.

2.2 DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO

También el supremo colegiado constitucional, sea pronunciado sobre la jornada de trabajo, el cual está reconocida en el artículo 25 de la Constitución que señala “la jornada ordinaria laboral se presenta por 8 horas a diario o planteada a 48 semanales como tope máximo. De existir jornadas de acumulación atípica, el promedio de tiempo en horas laborado no debe sobrepasar el mencionado máximo. Los colaboradores mantienen el derecho al reposo anual y semanal remunerado. Su goce y pago se norma por convenio o ley”.

De lo establecido por nuestra Constitución, debemos asumir que las jornadas de trabajo y los descansos, establecidos por la ley y la propia Constitución, deben ser respetados y cumplidos tanto por instituciones públicas y privadas. Así nuestra jurisprudencia constitucional ha reconocido la jornada laboral en los términos siguientes:

“De acuerdo al horario laboral, el artículo 25 menciona que la jornada laboral presenta 8 horas a diario o 48 semanales como máximo; y que al tratarse de jornada atípica o acumulativa el periodo no puede superar lo planteado”.

Por ello se debe resaltar que el escrito constitucional no presenta un solo horario de 8 horas, puesto que cual sea el escenario este no debería sobrepasar las 48 planteadas.

2.3 DERECHO A LA REMUNERACIÓN

La remuneración es un derecho dado constitucionalmente, este es el abono realizado por el empleador en directo al colaborador, mientras sea de libre disposición, por el dinero o en especie, en tiempo periódico o por un tiempo en el curso de un contrato laboral, aunque en la actualidad, con la existencia de diferentes modalidades y formas de contratación, no necesariamente para el cual se realice el contrato de trabajo sea tu empleador, como sucede con la tercerización (servís). Es necesario comprender que el derecho a la remuneración en su ejercicio, puede tener ciertas particularidades, principalmente por los contextos socioculturales.

3 ELEMENTOS ESENCIALES EN EL CONTRATO DE TRABAJO

Es relevante mencionar que de modo continuo tienen que existir 3 componentes correctamente identificables en un contrato de trabajo: (i) Prestación personal de servicios; (ii) Remuneración y (iii) Subordinación. Visualicemos de forma resumida cada punto:

(i) PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIOS:

En la contratación hecha por el lado del empleador se demanda que sea el colaborador, quien brinde los servicios, esto plantea que la dación de servicios es personalísimo.

Dentro del latín se amerita al aspecto personalísimo basado en la alocución *intuitu personae*, sin permitir la delegación a terceros de la dación de servicios por otros individuos.

“*Intuitu Personae* es un término utilizado dentro del derecho para la descripción de contratos obligatorios. Este se desliga del latín, definido como la atención a la persona, se usa para la descripción de ciertos contratos realizado por dos partes y la que se tiene que cumplir a carta cabal. Un adecuado ejemplo de la palabra latín. Cuando un individuo es contratado por alguna entidad o compañía, percibe ordenanzas claras y concisas de la manera que se cancelará el trabajo que ejecutará, al firmar, el trabajador percibe un compromiso de acatar con lo planteado en el convenio. (Venemedia Comunicaciones C.A, 2019)

SANGUINETI sostiene que “El deber del trabajador de situar a disposición del empleador su actividad laboral propio (*operae*), el mismo que es inseparable de la personalidad, y no se desliga de la aplicación (*opus*) que se individualice del mismo”.

(ii) REMUNERACIÓN:

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728 sustenta que la remuneración dentro de la descripción del sexto artículo afirmando que “Estipula que remuneración para cualquier aspecto legal, la integridad de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en efectivo o en especie, cual sea la manera o título que mantenga, siempre que este al libre disposición.

Los montos de dinero que se brinden al colaborador directo de la calidad alimenticia, como se establece el desayuno, almuerzo o colación que lo reemplace o merienda que reemplace presentan

grado tributario”. (LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL , 1997)

Para ARCE menciona sobre el tema que “debido a que la remuneración estipula la dación organizacional en el deber laboral, la ley del Perú acoge una definición concisa contractual de la remuneración. Solo la dación de servicios del colaborador produce la correlativa dación por el lado del empleador de abonar una remuneración. En contraria de no haber una dación de servicios, no se tiene que pedir pago alguno”. (Arce Ortiz, 2013)

(iii) SUBORDINACIÓN:

Se indica que para que haya una relación laboral es obligatorio tener de modo previo un VÍNCULO DE SUBORDINACIÓN, la misma que se presenta en el ejercicio de 3 fuerzas por lado del empleador sobre sus colaboradores. Esto se haya establecido en el informe N° 095-2004-SUNAT/2B00008 cuando plantea que:

“... con el objetivo de plantear la existencia del acatamiento en el vínculo jurídico, el empleador tendrá que mantener las facultades siguientes: directriz y disciplina, reglamentaria o normativa, nada de las mimas conlleva afirmar que los componentes exclusivos y/o permanencia en la dación de los servicios se caracterizan por determinantes de la aparición de subordinación”.

Es importante visualizar los datos que indica **TOYAMA MIYAGUSUKU** respecto al tema que menciona que “el contrato laboral mantiene 3 componentes relevantes: remuneración, prestación y subordinación. Así, en la Casación N° 1581-97, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema señaló en el tercer considerando:

“Pues, el contrato laboral admite la aparición de un vínculo jurídico que se caracteriza por la convivencia de 3 componentes substanciales, denominados como la dación personal de servicio, dependencia del colaborador al empleador y el abono de remuneración periódica, resaltando el segundo componente que es el que distingue respecto todo a los contratos civiles de dación de servicios y el contrato comercial de *comisión mercantil*” (Toyama Miyagusku, 2008).

4 LOS CONTRATOS LABORALES

4.1 CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO

Dentro de la situación que se elija la contratación laboral o tiempo indefinido, esto facilitara a la organización que el colaborador contratado logre atender el trabajo de clase ordinario y continuo que se manifieste en toda oportunidad en el momento que aun exista vínculo laboral,

Es necesario mencionar que la Ley de Protección de la Contratación Laboral, centrado en la descripción de cuarto artículo reside la existencia del contrato laboral, a menudo que sea un vínculo en la que aparezca la remuneración dada por el empleador al colaborador y que su trabajo este prestado dentro de un vínculo de subordinación.

Dentro el modo de contratación sin definición de periodo no se necesita que el contrato se halle en el modo escrito, por ello no exista el deber de presentarse frente al MINTRA y si periódicamente la organización desea mostrarlo de igual modo, este trámite no sostiene ningún gasto de la entidad. (Alva Matteucci, 2015)

En tal sentido de creencia de **ARCE ORTIZ** sostiene que si bien “La libertad de manera que la LPCL, conoce a esta clase de contrato laboral no dispensa al accionista de la obligación de registrar a sus colaboradores en sus correspondientes planillas de remuneración. *(Decreto Supremo N° 001-98-TR, modificado por Decreto Supremo N° 017-2001-TR). Frente al incumplimiento de esta obligación sobre el abono de una multa de aspecto administrativo*” (Arce Otriz, 2019)

TOYAMA MIYAGUSUKU afirma que “derecho laboral mantendrá inclinación a la contratación por un periodo indefinido, puesto que dota al trabajador un gran nivel de estabilidad en el trabajo; por lo contrario el empleador querrá la contratación periódica, debido que produce poco costo y posibilita el rompimiento del vínculo de trabajo facilitando la adaptación de la organización a los aspectos del mercado. (Toyama Miyagusuku, 2019)

4.2 CONTRATO A PLAZO DETERMINADO

Esta clase de contrato se le reconoce como la clase de plazo determinado o modal. Este es un contrato que las organizaciones han usado a menudo, mayormente en donde se desea mantener justificación del contrato del personal dentro del argumento que sea acerca de una partida o aumento de tareas.

Otro modo usado en el rubro se relaciona con las necesidades del mercado, sustentando que es indispensable y justificado en el ámbito temporal, lo que permite de algún modo a la caducidad del contrato sin ejecución de renovación al trabajado. Esto establece la flexibilidad entorno amplio al empleador, distinto al contrato a tiempo indefinido ya analizado.

No obstante se debe mencionar que los modos usados en esta clase de contrato, su uso es justificado por una establecida cantidad de años, tal cual se muestra a continuación:

CONTRATOS	PLAZO
CONTRATO DE INICIO DE ACTIVIDAD	3 AÑOS.
CONTRATO QUE JUSTIFICA LAS NECESIDADES DEL MERCADO	5 AÑOS.
CONTRATO DE RECONVERSIÓN EMPRESARIAL	2 AÑOS.
CONTRATO OCASIONAL	6 MESES CADA AÑO.

La contingencia que podría darse en el trabajador es una sensación insegura en cada momento que se aproxima la caducidad del tiempo del contrato y aguarda una continua renovación. Sabiendo que se trata de contratos de ámbito periódico, manteniendo un tiempo fijo, ello establece que el empleador mantiene una prerrogativa de no renovación que en su criterio no requiere contratar.

Es correcto mencionar que los contratos a tiempo fijo detallados se celebran de forma escrita de carácter obligatorio y tienen que mostrarse en el MINTRA en un tiempo de 15 días siguientes, teniendo que exponerse la causa objetiva que impulsa el contrato del personal. (Alva Matteucci, 2015)

BENAVENTE menciona que “estipula causas de abuso el uso de clases de contrato cuando no hay una causal objetiva habilitante. Aquí es cuando nos hallamos con una ejecución fraudulenta”. (Benavente, 2014)

AELE afirma sobre el tema que “actualmente aparece el pensamiento que contratar a un colaborador en tiempo fijo es fácil, debido a que solo es necesario la ejecución de un contrato y exponerlo a la autoridad de trabajo. Falta grave aún.

Se sostiene que lo esencial en el contrato a tiempo fijo se centra en el establecimiento de 2 decisiones relevantes para la organización:

a) La primera es vinculada a la matriz de contratación, comprendido por esta los modelos de contratación que demanda la organización de acuerdo a las necesidades, ya sea del régimen especial o laboral general.

b) “Emplear el modelo de contratación que legítimamente y legal procede, visualizando los requerimientos y criterios del caso”. (Aele, 2010)

4.3 CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

SELMA PENALVA, hace mención “que esta clase de contratación, a menudo se aleja del diseño del contrato laboral tradicional. En los últimos tiempos de la década, las maneras de contratación laboral temporales o de tiempo parcial invaden la comunidad con mucha fuerza, cimentándose en la normativa legal que cada vez es más favorable, brindando un grado de protección más bajo de lo que corresponde a un contrato laboral”. (Selma Penalva, 2007)

Dentro de este modo de contrato laboral la dación de servicios se ejecuta por lado del trabajador en beneficio del empleador en una jornada laboral menor a la ordinaria del centro laboral, facilitando de esta manera que la dación de servicios sea parte de la jornada de la organización, en establecidos días de la semana previo acuerdo, a algunas horas del día, en ciertas semanas del mes e incluso en ciertos meses del año.

Se conoce como jornada laboral parcial, la cual presenta un horario menor a 4 horas del día.

El colaborador que brinda servicios en este modo se haya no protegido de ciertos derechos laborales que le correspondería si se laborara en un jornada de 8 horas, considerada completa.

¿Cuáles son los derechos que pierde este trabajador por no laborar la jornada completa?

En realidad son tres: (i) Compensación por Tiempo de Servicios – CTS, (ii) Protección contra el despido arbitrario, y (iii) Descanso Vacacional.

5 EFICACIA Y VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO

A continuación, de acuerdo a la base de las entidades del Derecho Civil, se menciona la eficacia y validación de CT.

5.1 LA EFICACIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

La eficiencia de un negocio jurídico es la “habilidad de generar efectos” **Fuente dada no válida.** Esta mención atiende al negocio jurídico en el mismo y, centrándose en los efectos requeridos por los involucrados, Rubio denota que es la habilidad de un contrato “para generar los efectos procurados por el objeto o sujetos que lo ejecutan” **Fuente dada no válida.**

En contraste sensu, la ineficacia se genera cuando un negocio jurídico, teniendo a los presupuestos y complementos importantes para estipularse como tal, no recubre eficacia o no genera secuelas normalmente pensadas por una “actividad de hecho extrínseco a el” **Fuente especificada no válida.** Pues si existe un supuesto de de desacuerdo (planteado en el art. 1359 del CC, que establece que no existe acuerdo en el momento que las partes no se hallen de acuerdo en todos sus planteamientos), no nos hallamos en actos nulos sino eneficaces.

En atender los efectos, la ineficacia se puede fraccionar en funcional y estructural. Donde el primero se da por la causal de ineficacia se sobreviene a la conformación del negocio jurídico, en este modo el negocio no procede de las consecuencias que, formado debería generar ejemplificaciones de esta estipulan lo ya planteados, es estructural si la ineficacia se genera por motivo intrínseco a la aparición del negocio jurídico hallados en el art. 1372 y 1370 del CC respectivamente.

5.2 LA VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO

La finalidad del CT es relevante en el intercambio de servicios subordinados del colaborador a canje del abono de remuneración por lado del empleador **Fuente especificada no válida.** Se presentó que el fin destaca “un uso material para los sujetos del acuerdo” para la situación de un CT, “el objeto está estipulado por el servicio que el colaborador se comprometa a brindar y por la remuneración en relación al precio de la labor prestada”

La descripción de la finalidad del contrato interesa usualmente una identificación del causante del contrato: “se genera una identificación del causante del contrato y el trabajo propio como fin material del

mismo, de que se devenga usualmente inoperativo el analizar las causas”

Ciertamente, el fin del CT debe ser lícito: los servicios no deben afectar el orden jurídico, estando descartados centralmente aquellos que importan la comisión de un delito o una afectación a las buenas costumbres.

Según el modo contractual, se debe mencionar que abarca cualquier externalización de la voluntad y esta podrá ser oral (tradicional de los CT a tiempo indeterminado) o redactado (original de los CT a tiempo parcial, fijo o modos formativos aunque nada cuenta para que se asiente un CT redactado a tiempo indeterminado). “En ello, el art 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral resalta el modo individual de trabajo pueda celebrarse de manera libre por plaza indeterminado o puesto a modalidad. El primero podría impartirse de manera redactada u oral y el segundo en las situaciones y con los requerimientos que la ley determina. Esto se celebra por escrito contratos en plazo parcial sin límite alguno”.

6 LA DESNATURALIZACIÓN

Se debe tener en cuenta que los modos formativos se alteran y se transforman en vínculos laborales al momento de suceder cualquier de estos hechos:

- ✓ Se halla convenio rubricado por los involucrados.
- ✓ No se desarrolla la correcta capacitación.
- ✓ El convenio es ejecutado luego de su caducidad o sobrepasa el tiempo máximo fijado.
- ✓ Se incluya como beneficiario a colaborador o trabajador resaltado en la organización.

- ✓ Se manifiestan documentos falsos para aumentar la cantidad de beneficiarios.
- ✓ Aparición de fraude o simulación.
- ✓ Se sobrepasen los porcentajes limitantes. (Alva Matteucci, 2015)

7 CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)

“Este tipo de contrato es un modelo contractual administrativo y privativo de la nación, que relaciona a una institución estatal con una persona natural que brinda servicios de forma no autónoma. Se basa por leyes de derecho estatal y conviene a los involucrados únicamente los favores y los deberes que plantea el Decreto Legislativo N° 1057 y esta norma. No se halla sujeta a la disposición del Decreto Legislativo N° 276 -Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, tampoco al régimen de acciones privadas, ni otro régimen de especial carrera.

- **FINALIDAD:** regula la contratación administrativa, para avalar los fundamentos de méritos, habilidad y equidad de profesionalismo y oportunidades en la gestión pública.
- **ALCANCE:** es aplicada en cualquier institución estatal vinculada al régimen del Decreto Legislativo N° 276; y otras instituciones estatales vinculadas al régimen de acción privada, excepto de las organizaciones estatales y contratos solventados por empresas internacionales o gestionadas por convenios internacionales. (Decreto Legislativo N° 1057, 2010)

7.1 CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE LOS TRABAJADORES CAS

- ✓ El contrato CAS se da a tiempo determinado.

- ✓ La duración de contrato no puede sobrepasar el año fiscal en el que se realiza el contrato, mejor dicho el contrato no sobre pasa el día 31 de diciembre del año efectuado.
- ✓ Existe la posibilidad de renovación la cantidad de veces que sea considerado tomando en cuenta el presupuesto de la institución.

7.2 EL CONTRATO Y SU REGISTRO

Para suscribir este contrato, es necesario estos pasos:

7.2.1 DEL CONTRATO

- a. Se tiene que suscribir en un tiempo no superior a 5 días, desde el siguiente día de ser publicado el resultado.
- b. Si no se suscribe el contrato en el plazo, por motivos imputables al ganador, se sustenta seleccionado al postulante que mantenga el segundo puesto del cuadro ordinario, para que se siga a la firma del contrato en el tiempo establecido en el marco anterior.
- c. Si no se vuelve a suscribir el contrato por motivos ya explicados, la institución convocante, sustenta como seleccionado al siguiente en el orden de mérito o denomina como desierto el proceso.

7.2.2 DEL REGISTRO

Una vez suscrito se tiene que hacer lo siguiente:

- a. Elevarlo al registro de contrato CAS de cada institución, en el plazo de 5 días de la rúbrica del contrato.
- b. Insertarlo a la planilla electrónica controlada por el Decreto Supremo N° 018-2007-TR.

7.3 CONTENIDO DEL CONTRATO

El contrato, tiene que mantener o siguiente:

- a. La clase de servicio a brindar y plazo de duración del contrato a suscribirse, que no debe sobrepasar el año, logrando la renovación la cantidad de veces que se requiera en la institución que necesite contratar, de acuerdo a los límites señalados.
- b. La cantidad de horas prestadas de servicios, sin sobrepasar la cantidad máxima de 48 horas semanales.
- c. La cantidad de remuneración no puede ser menor a la cantidad mínima vital.
- d. Los criterios contractuales detallados:
 1. Acatamiento de las horas de servicios pactados, de lo contrario se descontaran el desacatamiento o su compensación con el descanso físico que corresponda o preste tiempo extra laboral.
 2. Hallarse sujeto al cambio de contrato, sin ser necesario uno nuevo, por motivos justificados de la institución contratante en las situaciones de cambiar la zona de prestación, el horario y modalidad del servicio solicitado.
 3. A estar sujeto a variación del contrato, sin necesidad de uno nuevo, por razones justificadas de la entidad contratante en los casos de modificar el lugar de prestación, el tiempo y modo del servicio requerido.
 4. A establecer el descanso físico de 15 días correspondientes al contratante, por año laborado, consiguiendo la totalidad de la contraprestación. La prórroga o renovación, no obstruye el plazo de servicio acumulado; teniendo que otorgar a este, el abono

respecto al descanso físico, en situación de no hacerlo efectivo.

7.4 EXTINCIÓN DEL CONTRATO

1. Por defunción del contratado.
2. Por liquidación de la institución contratante.
3. Por decisión unilateral del contratado, teniendo que comunicar de forma redactada a la institución, con un plazo anticipado de 30 días, previo a la renuencia; logrando ser excluido este tiempo a iniciativa del contratante o solicitud del contratado. En esta situación la solicitud de exclusión se comprende como aceptado, puesto que es rechazado de forma escrita en el tercer día presentado.
4. Por acuerdo mutuo de la institución y el contratado.
5. Por motivo de absoluta invalidez, que afecte al contratado.
6. Por decisión unilateral de la institución, sustentado en el acatamiento injustificado de deberes respecto al contrato o deficiencias en las actividades encargadas al contratado.
7. Por inhabilitarse de forma administrativa, política o judicial por un lapso mayor a 3 meses.
8. Por caducidad del tiempo de contrato.

7.4.1 LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

1. El contratado mantendrá un tiempo de 5 días para manifestar de forma escrita lo que quiera conveniente para cada imputación de la contratante que se pueda

hacer al desacatamiento del contrato que tiene que estar comunicado por medio de notificación, solucionando la institución con condiciones de proporcionalidad y razonabilidad, caducado este tiempo la vigencia del contrato, mencionándose al contratado. Consumiendo la vía administrativa.

2. Consumida la forma administrativa, se logra acceder a la zona judicial, de acuerdo a las normas del proceso administrativo contencioso.
3. En motivo de solucionar el contrato administrativo unilateral la institución estatal sin calcular el desacatamiento del contratado, el juez puede emplear una penalidad equitativa a las contraprestaciones desligadas de recibir por el contratado, hasta una cantidad máxima de 2 meses.

8 IMPEDIMENTOS PARA CONTRATAR Y PROHIBICIÓN DE DOBLE PERCEPCIÓN

8.1 IMPEDIMENTO DE CONTRATAR

- a. Los individuos inhabilitados de forma judicial o administrativa para el contrato con el estado.
- b. Los individuos que se hallen impedidos para ser contratistas o postores, enteramente previsto por los criterios legales y normas respecto a la materia.

8.1.1 PROHIBICIÓN DE DOBLE PERCEPCIÓN Y OTROS

Esta enteramente prohibido ejecutar contratos CAS con:

- a. Los individuos que mantienen otros ingresos estatales, a menos que dejen de percibirlos en el tiempo de la contratación. Esta regla no alcanza si es que el ingreso

se desliga de la acción docente o por ser parte única de una institución colegiada.

- b. La prohibición de contrato de servicio no personales controlados en las reglas de presupuesto, son ajustables al contrato CAS, estando prohibido en lo consiguiente suscribir contratos personales en cualquier modo.
- c. Se prohíbe a las instituciones estatales, suplir cargos de entorno permanente, por medio de organizaciones de servicio especial, periódico o cooperativas de colaboradores. Tan solo se faculta el contrato de personal por medio de cooperativas u organizaciones intermediarias de mano de obra, de tratarse de trabajos complementarios enteramente caracterizados como tal, o por suplir la carencia periódica de un servicio permanente, sin que esta cobertura exceda 3 meses. (Decreto Legislativo N° 1057, 2010).

9 DESNATURALIZACION DEL CONTRATO CAS

Seguido se presenta una matriz con los hechos planteados por la jurisprudencia propia para la desnaturalización del contrato CAS, y recopilados en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral de mayo del 2014.

Atención, estos supuestos de desnaturalizar el contrato, acogen al régimen laboral ajustable en las instituciones de la nación, en la que los colaboradores mantienen funciones.

SUPUESTOS DE DESNATURALIZACION DE CONTRATOS CAS

Supuestos de desnaturalización de contratos CAS	Régimen de la entidad	
	DL. 728	DL. 276
1. En caso que la relación contractual existente al CAS se desliga de una norma judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto. (STC N.º 0072-2011-PA/TC, STC N.º 0068-2010-PA/TC)		X
2. En caso se compruebe que antes de la suscripción del contrato CAS, el colaborador mantiene un vínculo de trabajo de plazo indeterminado a motivo de desnaturalizar el contrato modal usado anterior al CAS. (STC N° 1154-2011-PA/TC, STC N° 1512-2012-PA/TC, CAS. LAB. N.º 04405-2012-TUMBES)	X	X
3. En caso se compruebe que antes de la suscripción del contrato, el locador mantiene en los supuestos un vínculo de trabajo de plazo indeterminado encubierta. (STC N° 1154-2011-PA/TC, STC N° 1512-2012-PA/TC, CAS. LAB. N.º 04405-2012-TUMBES)	X	X
4. Si el trabajador empieza sus servicios suscribiendo contrato, pero sigue dando los mismos sin firmar un nuevo contrato CAS, no se halla invalidez de los contratos suscritos; no obstante este hecho no ocasiona el aplazamiento automático del contrato CAS suscrito y se comprende que el vínculo de trabajo después fue o	X	X

es, de acuerdo sea el caso, uno de entorno indeterminado. (STC N° 876-2012-PA/TC)		
---	--	--

Las situaciones más repetitivas para la desnaturalización, este contrato de trabajo y se reconoce como trabajadores a tiempo indeterminados en la gestión pública, son los supuestas 3 y 2. El desenlace de las instituciones jurisdiccionales empieza desde la validación del contrato de trabajo o civil antes de la suscripción de contrato CAS.

De esta manera, si el contrato civil o de trabajo previo a CAS es “veraz” (valido), significa que el contrato es válido y eficiente, comprendiendo que los dos vínculos son independientes entre ellas. De hallar que el primer contrato fue fraudulento se accede a desnaturalizarse y reconocerse al trabajador para acceder a un contrato de tiempo indeterminado, por lo que se indica la jurisprudencia en la razón de irrenunciabilidad de derecho (inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Estado), rápidamente el contrato se desnaturaliza. **Por ello, para plantear una demanda judicial de reconocer la relación laboral a tiempo indeterminado, se tiene que acreditar las causales determinadas por la jurisprudencia (ver matriz), por no hallarse control específico dado por la ley.** (Cabellos Rafael, 2018).

ANALISIS DEL PROBLEMA

Inclusión a planillas de obreros contratados a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, por invalidez de contratos administrativos de servicios – cas; la relación laboral - 01 de abril del 2015 a la fecha en que continúo laborando se deben considerar, **COMO CONTRATOS LABORALES DE NATURALEZA INDETERMINADA.**

En la situación que el contrato es fraudulento se ejecuta su desnaturalización y reconocimiento del trabajador para tener un contrato a tiempo indeterminado, por lo que se indica la jurisprudencia en el principio de irrenunciabilidad de derecho (inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Estado) inmediatamente el contrato administrativo de servicio se desnaturaliza.

CONCLUSIONES

- El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es un contrato de naturaleza laboral, que relaciona a un empleador, que es la nación, con un trabajador, para brindar su labor personal, con cimiento en las notas peculiares de dependencia y subordinación, a cambio de una remuneración. Este contrato por su naturaleza tiene que conllevar para el laborador al servicio de la nación, el ejercicio y pleno goce de los derechos legales y constitucionales propios del vínculo de trabajo, sin exoneración alguna; en esta forma la nación estipulada con cimiento en los principios rectores de su Constitución Política, no se logra desechar ciertos derechos laborales.
- El CAS infringe el derecho al trabajo estable, puesto que es de aspecto periódico y en esta forma su continuidad es mensual y con renovación dentro del año fiscal, caso que imposibilita el crecimiento laboral del colaborador público, a su vez su accesibilidad a la carrera pública, lo que denota una incertidumbre en el vínculo de trabajo y una discriminación por la carencia de oportunidad de trabajo.
- Se **CUMPLA** con incluir al demandante de manera definitiva en los libros de planillas como trabajador permanente, en el puesto de CHOFER o puesto de similar nivel y categoría, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.
- **CUMPLA** en el plazo de **QUINCE DIAS** con presentar la cobertura presupuestal de la deuda en la suma de **S/ 1,000.00 soles** por concepto de **Costos procesales más la suma de S/ 50.00 soles** a favor del Colegio de Abogados del **Santa** con su cronograma de pago a favor del actor bajo apercibimiento de aplicarse lo dispuesto en el **ARTÍCULO 47.4 DE LA LEY DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.**

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al Poder ejecutivo que protejan los derechos laborales de los trabajadores, los mismos que se tienen que respetar, por ello el poder legislativo tiene que perfeccionar su administración legisladora para concebir un adecuado orden jurídico y normativo en la nación, sin daño de la clase trabajadora que desea una nación justa.
- Tener un cuadro de seguimiento con el tipo de contrato elegido, área, causa objetiva y los vencimientos/prórroga.
- Implementación de una política de contratación de personal conforme al marco de la legislación laboral vigente, de acuerdo a la naturaleza de los servicios a prestar, y conforme al régimen laboral que corresponda.
- Finalmente, es necesario que haya transparencia si se tiene un contrato CAS desnaturalizado, en la cual se debe evaluar dicha situación; en tal sentido, convertir el contrato a un contrato a plazo indeterminado y posteriormente otorgar los beneficios económicos pendientes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bibliografía

Decreto Legislativo N° 1057. (27 de 04 de 2010). DECRETO SUPREMO N° 075-2008-PCM. Lima, Lima, Peru.

Ley N° 27626. (s.f.). artículo 10° . Lima, Peru.

Aele. (2010). Contratos a plazo fijo. Inseguridad y riesgos en Contratos bajo modalidad temporal. *Analisis Laboral*, 21.

Alva Matteucci, J. M. (2015). *Contratacion Laboral*.

Arce Ortiz, E. (2013). Derecho individual del trabajo en el Perú. En E. Arce Ortiz, *Derecho individual del trabajo en el Perú* (pág. 327). Lima: Palestra.

Arce Otriz, E. (2019). *Ojo publico*. Obtenido de Ojo publico: <https://ojo-publico.com>

Benavente, J. C. (18 de 03 de 2014). No dejes de leer esto. *¿Tienes un contrato laboral a plazo fijo?*

Blanca Bustamante, C. (2007). Derechos fundamentales de la persona y relacion del trabajo. En C. Blanca Bustamante, *Derechos fundamentales de la persona y relacion del trabajo* (pág. 87). Lima: PUCP.

Cabellos Rafael, M. I. (02 de 10 de 2018). *Tu consulta laboral*. Obtenido de Tu consulta laboral: <https://tuconsultalaboral.pe/blog/Lo-último-del-régimen-CAS>

Constitucion Politica del Peru. (29 de 12 de 1993). Lima, Lima, Peru.

Garcia Toma, V. (1998). Analisis sistematico de la constitucion peruana. En V. Garcia Toma, *Analisis sistematico de la constitucion peruana* (pág. 161). Lima: 1ª edicion, Fondo de Desarrollo Editorial.

LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL . (27 de 03 de 1997). D. LEG. N° 728. Lima, Lima, Peru.

Rodriguez Mancini, J. (2004). Curso de Derecho del trabajo y de la seguridad social. En J. Rodriguez Mancini, *Curso de Derecho del trabajo y de la seguridad social* (pág. 122). Buenos Aires: 5ª ed., Astrea.

Selma Penalva, A. (2007). Los Límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española. *Ediciones de la Universidad de Murcia*, 329.

Sentencia del Tribunal constitucional, 2132 (Tribunal constitucional 2003).

- Sentencia del Tribunal Constitucional, 07920 (Tribunal constitucional 2006).
- Tantalean Odar, R. M. (2015). Nulidad del acto o Negocio Jurídico. *Revista Derecho y Cambio Social*.
- Toyama Miyagusku, J. (2008). Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. En J. Toyama Miyagusku, *Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral* (pág. 48). Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyagusku, J. (2005). Instituciones del Derecho laboral. En J. Toyama Miyagusku, *Instituciones del Derecho laboral* (pág. 93). Lima: 2ª ed., Gaceta Juridica.
- Toyama Miyagusku, J. (2019). *Ojo publico*. Obtenido de Ojo Publico: <https://ojo-publico.com>
- Venemedia Comunicaciones C.A. (2019). *Venemedia Comunicaciones*. Obtenido de Venemedia Comunicaciones: <https://conceptodefinicion.de/intuitu-personae/>

ANEXO

DESARROLLO Y DESCRIPCIÓN DEL CASO

TRAMITE DEL PROCESO

EXPEDIENTE Nº: 02438-2018-0-2501-JR-LA-06

SUJETOS INTERVINIENTES:

- **DEMANDANTE: TIRADO DIAZ FRANCISCO ANTENOR**
- **DEMANDADO: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO**

- **INSTANCIA: 6º JUZGADO LABORAL -NLPT - (NLPT)**

DEMANDA DE INCLUSION A PLANILLA.

SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

TIRADO DIAZ FRANCISCO ANTENOR, identificado con DNI° 32899738 con domicilio real en P. Joven Javier Heraud MZ. X Lte 19 - SANTA, señalando domicilio procesal en la Casilla Judicial N° 788 de la Corte Superior de Justicia del Santa **y CASILLA ELECTRONICA N° 4655**; a Usted respetuosamente digo:

I. NOMBRE Y DIRECCIÓN DE LA DEMANDADA:

Dirijo la presente demanda contra la Municipalidad Distrital de Coishco, con domicilio en la Avenida Jorge Chavez N° 795 - Coishco, donde se le harán llegar todas las notificaciones que emanen de su despacho.

II. PETITORIO:

- a. Que, por convenir a mis derechos y en uso del Derecho a la Tutela Jurisdiccional, acudo a su Despacho a fin de interponer demanda de INCLUSIÓN A PLANILLAS DE OBREROS CONTRATADOS A PLAZO INDETERMINADO regulado por el D.LEG. N° 728, POR INVALIDEZ DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS - CAS, suscritos durante la relación laboral del periodo 01 de Abril del 2015 a la fecha en que continúo laborando para la entidad demandada; así como el pago de Costos Procesales.

III. FUNDAMENTOS FÁCTICOS:

PRIMERO:

Ingresé a laborar para la demandada el 01 de Abril del 2015 mediante Contratos Administrativos de Servicios, realizando labores de OBRERO - Conductor de Cisterna.

SEGUNDO:

Que, la demandada considera al demandante como contratado para Servicio Temporal mediante Contratación Administrativa de Servicios - CAS, sin verificar que las labores que

desempeño corresponden a las de un Obrero de labores de naturaleza permanente; por lo que la demandada no puede someterme a la suscripción de contratos administrativos de Servicios y con ello aparentar labores temporales, ya que no se adecúa a la realidad de los hechos; en tal sentido, en aplicación del PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD, los Contratos CAS suscritos durante mi relación laboral devienen en INVÁLIDOS; debiendo existir entre las partes una relación laboral de naturaleza indeterminada.

En consecuencia los Contratos Administrativos de Servicios suscritos con la demandada desde el inicio de la relación laboral - 01 de Abril del 2015 a la fecha en que continúo laborando, **deberán considerarse como contratos laborales de naturaleza indeterminada - regulado por el D. Lea. N° 728.**

TERCERO:

Asimismo, cabe precisar que **el régimen laboral de los OBREROS MUNICIPALES es el Régimen Laboral de la Actividad Privada**, debidamente regulado por el D. Legislativo N° 728, ello en atención a lo prescrito en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades que prescribe que ***“Los Obreros que prestan servicios en las municipalidades están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, correspondiéndole los derechos y beneficios de dicho régimen”***

De igual modo, la SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA, ha establecido CRITERIO VINCULANTE Y DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO PARA LAS INSTANCIAS INFERIORES, en la CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014 al establecer lo siguiente: “Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios”.

CUARTO:

En conclusión en mi condición de Obrero de la Municipalidad Distrital de Coishco, sólo podía ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada y al no haber cumplido la demandada con la exigencia legal, **su judicatura deberá declarar la invalidez de los contratos administrativos de servicios y por ende la Inclusión en el Libro de Planillas**, conforme al artículo 4° del D. S. N° 003-97-TR que prescribe: ***“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato a plazo indeterminado*** (y, artículo 3 del D.S. N° 001-98-TR - Normas

reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago, al indicar que ***"/os empleadores deberán registrar a sus trabajadores en las planillas, dentro de las setenta y dos horas de ingresados a prestar sus servicios***

En consecuencia, en mérito a los argumentos expuestos SOLICITO SE DECLARE FUNDADA LA DEMANDA en todos sus extremos.

IV. FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

Sustento mi pretensión en los siguientes dispositivos legales:

- 1 Constitución Política, artículo 22°, 26° Y 27°
2. Declaración de Derechos Humanos, artículo 23° inciso 1 y 2.
3. Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículo 2 inciso c, 4, 5, 9, 10, 22, 31 y demás pertinentes de la Ley de productividad y Competitividad Laboral.
4. Decreto Supremo 001-98-TR, artículo 3° referido a las normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago.
5. Ley Orgánica de Municipalidades, artículo 37°, que establece el régimen laboral de obreros municipales.
6. Artículo 2 inciso 2 del Título I, Capítulo I de la Ley N° 29497 - Nueva Ley procesal del Trabajo.

V. COMPETENCIA:

Vuestro despacho es competente para el conocimiento de la presente demanda de conformidad con el artículo 2 inciso 2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Vi. VÍA PROCEPIMENTAL:

La presente demanda deberá tramitarse en la vía del proceso Abreviado Laboral, conforme a lo dispuesto por el artículo 2 inciso 2 del Título I, Capítulo I de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo.

VIS. MEDIOS PROBATORIOS:

A.- DOCUMENTALES.

1. Copia de Boletas de Pago de los meses Enero, Febrero, Marzo y Abril del año 2018, con lo cual demuestro la relación laboral mantenida con la Municipalidad Distrital de Coishco.

Constancia de Trabajo expedida por la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Coishco, con lo cual demuestro que el suscrito ha

venido laborando desde el 01 de Abril del 2015 a la fecha como Conductor de Camión Cisterna.

. ANEXOS:

Copia de Documento nacional de Identidad.

Boletas de Pago de los meses Enero, febrero, Marzo y Abril año 2018. "Constancia de Trabajo expedida por Gerencia de Recursos Humanos.

DTRO SI DIGO: De conformidad con el artículo 74 del Código Procesal Civil, otorgo facultades de Representación a la letrada que autoriza la presente.

POR LO EXPUESTO:

A Ud Señor Juez, solicito admitir a trámite y en su oportunidad declarar Fundada la demanda.

Chimbote, 23 de Julio del 2018



ABOGADA Reg. C.A.S Nº 1521

6° JUZGADO LABORAL - NLPT

EXPEDIENTE : 02438-2018-0-2501-JR-LA-06
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : ULLOA MORILLOS ROSA ELVIRA
ESPECIALISTA : GLORIA ISABEL LEON GUEVARA
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COIHSCO
DEMANDANTE : TIRADO DIAZ, FRANCISCO ANTENOR

Resolución Nro. UNO

Chimbote, siete de agosto

Del año dos mil dieciocho.-

AUTOS Y VISTOS: Dado cuenta en la fecha la Secretaria da cuenta de los autos en mérito al memorándum de rotación al área de calificaciones de demanda notificado el día 06/08/2018 y con el escrito postulatorio,

, y **CONSIDERANDO:**

PRIMERO: La demanda es el acto jurídico procesal con el que el demandante ejercita su pretensión ante el Órgano Jurisdiccional, a efecto de que éste le otorgue tutela jurisdiccional efectiva', debiendo para su admisibilidad reunir los requisitos previstos en los artículos 13°²³ y 16° de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, concordante con los artículos 130° 424° y 425° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria.

SEGUNDO: Revisado el escrito de demanda, se tiene que cumple con los requisitos de admisibilidad y procedencia, conforme a las normas señaladas en el primer considerando; y respecto a la pretensión; este Juzgado resulta competente para el conocimiento del proceso, en la vía del Proceso Ordinario Laboral, tal como lo prescriben el artículos 2°, numeral 1 de la Ley N° 29497; así, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17° del mismo texto normativo, debe admitirse a trámite la demanda y citar a las partes procesales a la Audiencia de Conciliación.

TERCERO: En cuanto a la contestación de la demanda, esta se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil y "() todas las defensa procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el

demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos ()"; debiendo considerarse además las cargas probatorias establecidas en el artículo 23° de la Ley N° 29497 Respecto a la presentación de planillas; según el artículo 27° del mismo texto normativo; "() se tiene por cumplida con la presentación de las copias legalizadas correspondientes a los periodos de prueba (.)"• sin embargo se debe señalar que dentro del marco del deber de las partes procesales de prestar al juez su diligente colaboración para las actuaciones procesales el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral realizado en Arequipa el 16 y 17 de septiembre del 2016, en la Tercera Conclusión Plenaria acordó que la prueba documental se presenta en formato digital y debidamente sistematizada y organizada en carpetas (formato PDF y/o Excel)¹; asimismo según el artículo 12° del Decreto Supremo N° 001-98-TR; "El empleador que opte por llevar sus planillas en micro formas será responsable de proporcionar los equipos y sistemas idóneos, a fin de que la (.) la autoridad competente () pueda revisar el contenido de las planillas; () " esto es que la parte demandada deberá presentar las planillas de pago y medios probatorios en soporte informático, así como proporcionar el respectivo equipo para su visualización.

CUARTO: El artículo 43° de la Ley N° 29497 señala; "() Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. {)"

QUINTO: Respecto a la conducta de las partes procesales, se debe tener en cuenta que artículo 29° de la Ley N° 29497 establece que el juez "() puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes. Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los

comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente.”

SEXTO: Las partes procesales deben observar las reglas de conducta señaladas en el artículo 11° de la Ley N° 29497- bajo apercibimiento de imponerse las multas previstas en el artículo 15° del mismo texto normativo; asimismo y conjuntamente con sus abogados, las partes procesales deben observar las deberes y responsabilidades en el proceso establecidas en el artículo 109° del Código Procesal Civil; correspondiendo al juez laboral, que tiene un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, impedir y sancionar las inconductas de las partes procesales. Así tenemos que el inciso 5° del artículo antes citado, establece que las partes y sus abogados tienen el deber de concurrir ante el Juez cuando este los cite; considerándose la inasistencia injustificada como un acto temerario o de mala fe², pues genera dilación del proceso, perjudicando además la programación de audiencias del Juzgado; por lo que ante la inasistencia debe imponerse las multas que faculta la ley y considerando que es la parte demandante quien ha acudido a la judicatura, se entiende que es en busca de un pronunciamiento a sus pretensiones en el más breve plazo; entonces la citación a la audiencia de conciliación se realiza bajo apercibimiento de imponer multa de 0.5 y 1 Unidad de Referencia Procesal para el demandante y para su abogado respectivamente en caso de inasistencia.

SÉPTIMO: Igualmente se hace presente a las partes procesales que los medios probatorios deben ser ofrecidos únicamente en la demanda y en la contestación, por lo que los abogados deberán abstenerse de presentar escritos, puesto que los mismos igualmente serán dado cuenta en audiencia; y que las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas; por lo que las audiencias son un debate oral de posiciones, debiendo los abogados abstenerse de presentar escritos innecesarios y dilatorios, y concurrir a la audiencia con un amplio dominio de los hechos y fundamentos que sustentan su teoría del caso; bajo apercibimiento de imponer multa por incumplimiento de sus deberes procesales.

Por estas consideraciones; **SE RESUELVE:**

- **ADMITIR A TRAMITE** la demanda interpuesta por **FRANCISCO ANTENOR TIRADO DÍAZ** en la vía del **PROCESO ORDINARIO LABORAL**, sobre **INCLUSIÓN A PLANILLAS**, en los términos que se expone y **CORRER TRASLADO** a la parte demandada **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO**
- **SEÑALAR fecha para la AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN para el día 20 DE SEPTIEMBRE** del dos mil dieciocho, **a horas 11.20 MINUTOS DE LA MAÑANA**, **la misma que se desarrollará en la SALA DE AUDIENCIAS N° 06** ubicada en el **8° piso de la Sede**

² Código Procesal Civil; Artículo 112.- Se considera que ha existido temeridad o mala fe en los siguientes casos (...) 7
Cuando por razones injustificadas las partes no asisten a la audiencia generando dilación"

Central, bajo apercibimiento de proceder de conformidad con lo previsto por el artículo 43° de la Ley N° 29497

Atendiendo a la **Resolución Administrativa N° 299-2009-CE-PJ** los abogados intervinientes deberán presentar el Certificado de Habilitación de su respectivo Colegio de Abogados, para efectos de su actuación en la audiencia;

REQUERIR a la parte demandada para que presente las planillas de pago y/o medios probatorios en soporte informático, así como proporcionar el respectivo equipo para su visualización.

La citación a audiencia para la parte demandante y para su abogado patrocinante es bajo apercibimiento de **IMPONER MULTA** de **0.5 y 1 UNIDAD DE REFERENCIA PROCESAL** respectivamente, en caso de inasistencia.

Al otrosí: Por delegadas las facultades generales de representación a los letrados que autorizan. Notifíquese.-

EXPEDIENTE : 02438-2018-0-2501-JR-LA-06.
MATERI : DESNATURALIZACION DE CONTRATO Y OTROS.
JUEZ : ULLOA MORILLO ROSA ELVIRA.
ESPECIALISTA : LILY ISABEL CALDERÓN DEZA.
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COIHSCO.
DEMANDANTE : FRANCISCO ANTENOR TIRADO DIAZ.

RESOLUCION NÚMERO: DOS

Chimbote, veintiséis de setiembre Del
año del dos mil dieciocho.-

VISTOS; los actuados, la Juez del Sexto Juzgado Especializado de Trabajo que suscribe,
a nombre de la Nación emite la siguiente sentencia:

I.- PARTE EXPOSITIVA.

Pretensión:

El demandante FRANCISCO ANTENOR TIRADO DIAZ presentada su escrito de demanda contra la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO sobre INCLUSION EN EL LIBRO DE PLANILLAS DE OBREROS CONTRATADOS A PLAZO INDETERMINADO REGULADO POR EL D.LEG. N° 728, POR INVALIDEZ DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) desde el 01 de abril del 2015 hasta la actualidad, más COSTOS PROCESALES.

Argumentos del demandante:

1. Señala que ingreso a laborar para la demandada a partir del 01 de abril del 2015, mediante Contratos Administrativos de Servicios, realizando labores de Obrero - Conductor de Cisterna, sin verificar que las labores que desempeña corresponden a las de un obrero de labores de naturaleza permanente; por lo que la demandada no puede someterle a la suscripción de Contratos Administrativos de Servicios y con ello aparentar labores temporales ya que no se adecúa a la realidad de los hechos, en tal sentido, en aplicación del principio de la Primacía de la Realidad, los Contratos CAS suscritos durante su relación laboral de naturaleza indeterminada.
2.- En consecuencia los Contratos Administrativos de Servicios suscritos con la demandada desde el inicio de la relación laboral del 01 de abril del 2015 la fecha continua laborando lo que deberán considerarse como contratos laborales de naturaleza indeterminada, regulado por el Decreto Legislativo

N° 728. Que, el régimen laboral de los obreros Municipales es el Régimen Laboral de la Actividad Privada,

PODER JUDICIAL DEL PERÚ
JUEZ ROSA ELVIRA ULLOA MORILLO
SEXTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO
Corte Superior de Justicia del Santa

PODER JUDICIAL DEL PERÚ
ESPECIALISTA LILY ISABEL CALDERÓN DEZA
ESPECIALISTA LEGAL
ÁREA DE TRABAJO Y LAS AUDIENCIAS - MCL
Corte Superior de Justicia del Santa

debidamente regulado por el Decreto Legislativo N° 728, ello en atención a lo prescrito en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades que prescribe que los Obreros que prestan servicios en las municipalidades esta sujetos al régimen laboral de la actividad privada, correspondiéndole los derechos y beneficios de dicho régimen.

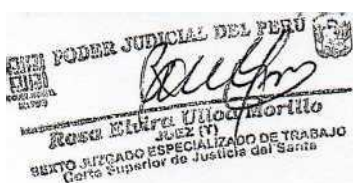
3, -En su Condición de obrero de la Municipalidad Distrital de Coishco, solo podía ser contratado, bajo el régimen laboral de la actividad privada y ai no haber cumplido la demandada con la exigencia legal, deberá declararse la invalidez de los Contratos de Administrativos de Servicios y por ende la inclusión en el libro de Planillas, entre otros que señala.

Admisión de la demanda:

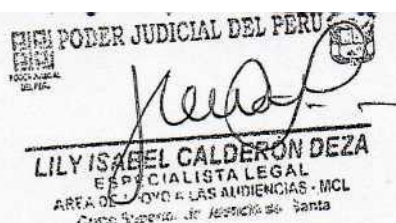
Mediante resolución número uno, obrante a folios 12/15 de autos, se admite a trámite la demanda en la vía de proceso laboral ordinario. Notificada la demandada Municipalidad Distrital de Coishco, según constancia obrante a folios 17

Contestación de la demanda:

1. La demandada señala que tal como se advierte del Informe Escalonario N° 0402-2018- MDC/SGRH de fecha 18 de setiembre del 2018, emitido por el subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Coishco, el actor actualmente se encuentra con vinculo laboral y presta servicios para la Municipalidad Distrital de Coishco, bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y Decreto Supremo N°075-2008. Con respecto a la validez del contrato administrativo de Servicios, en el segundo Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral realizado en la Ciudad de Lima los días 8 y 9 de mayo del 2014, se acordó por unanimidad que “existe invalidez de los contratos administrativos de servicios, en los siguientes supuestos (.)2.1.3 cuando se verifica que previa suscripción del Contrato CAS el locador de servicios tenia, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta”
2. En el presente caso el demandante inicio sus labores, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 y no existió previamente a su suscripción una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta, razón por la cual no existe causal de invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios. Que, lo solicitado por el demandante no es posible debido a que el actor presta servicios, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y su permanencia se sujeta a los plazos establecidos en el Contrato CAS, por lo que al vencimiento del mismo se extinguirá el vinculo laboral, además, el demandante no ha ingresado a la Municipalidad Distrital de Coishco mediante concurso público a una plaza vacante y presupuestada en el régimen del Decreto Legislativo N° 728. Entre otros argumentos



PODER JUDICIAL DEL PERU
Rosa Elvira Ullco Morillo
JUEZ (A)
SERVO JUDICADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO
Corte Superior de Justicia del Santa



PODER JUDICIAL DEL PERU
LILY ISABEL CALDERÓN DEZA
ESPECIALISTA LEGAL
AREA DE APOYO A LAS AUDIENCIAS - MCL
Corte Superior de Justicia del Santa

Audiencia de conciliación:

Llevándose a cabo la audiencia de conciliación en la hora y fecha señalada de acuerdo al acta que obra de folios 32/33, frustrándose la conciliación debido a que las partes mantienen sus pretensiones tanto en su demanda como en su contestación de demanda, se procede a señalar las pretensiones materia de juicio, la calificación del escrito de contestación de demanda y en ese estado la Señora Juez dispone aplicar el Juzgamiento Anticipado en la presente reclamación.

Juzgamiento Anticipado.

En el acto de la audiencia de conciliación se advierte que la pretensión del actor es de puro derecho, por lo que en aplicación del último párrafo del artículo 43 de la Ley N° 29497, se dispuso el Juzgamiento Anticipado del proceso, concediéndole el uso de la palabra a las partes demandante y demandada para que expongan sus alegatos, consecuentemente y de conformidad con los artículos 44 de la Ley N° 29497, ha llegado el momento de expedir la sentencia que corresponde.

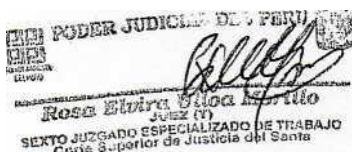
II.- PARTE CONSIDERATIVA.

PRIMERO: El proceso judicial.

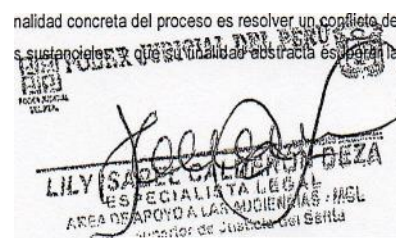
La finalidad del proceso judicial es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambos con relevancia jurídica, acorde a lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil⁽¹⁾, aplicado supletoriamente, dentro de un debido proceso como garantía constitucional. Asimismo, es preciso tener en cuenta que conforme a la doctrina más reciente, el proceso es concebido como el instrumento o mecanismo de que se vale el Juzgador para la satisfacción de pretensiones (reclamaciones formalmente dirigidas por un miembro de la comunidad contra otro, ante el órgano público específicamente instituido para satisfacerlas).

SEGUNDO: Interpretación del Tribunal Constitucional respecto a la relación laboral.

El Tribunal Constitucional del Perú en la sentencia recaída en el Expediente N°1124-2001-AA, señaló en su fundamento jurídico 7 que: “En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el Derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador Desde tal perspectiva, las atribuciones y las facultades que la ley reconoce al empleador no puede vaciar de contenidos los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia



PODER JUDICIAL DEL PERU
SEXTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO
Cuzco Superior de Justicia del Cuzco
Rosa Estera Vilca Marillo
Juez IV




PODER JUDICIAL DEL PERU
ÁREA DE APOYO A LAS AUDIENCIAS
Cuzco Superior de Justicia del Cuzco
LILY ISABEL CALDERÓN DEZA
ESPECIALISTA LEGAL

surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: Al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral”

TERCERO: El máximo intérprete de la Constitución ha señalado también que en toda relación de trabajo debe respetarse los derechos laborales dado el carácter tuitivo de las normas de la materia, ello atendiendo a la desigualdad que existe al interior de la relación de trabajo por la preeminencia del poder económico que goza el empleador; en tal sentido, corresponde a éste reconocer y otorgar al trabajador todos y cada uno de los beneficios sociales que le corresponde, así como la contraprestación directa por el servicio realizado (remuneración) conforme al trabajo prestadores por ello que podemos afirmar que los derechos laborales gozan de la protección constitucional que permiten ejercerlo en concordancia con las normas que las reconocen sean de carácter general, particular o convencional, sobre todo teniendo en cuenta que conforme al artículo 1 de la Constitución Política del Perú: "La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado"

CUARTO: El Juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver una controversia con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia; siendo claro el artículo 23° de la Ley N° 29497 en cuanto establece: “La carga de la prueba corresponde a quién afirma hechos que configuran su pretensión, o quién los contradice alegando nuevos hechos”; debiendo los Jueces laborales conforme lo establece el artículo cuarto del Título Preliminar, bajo responsabilidad, impartir justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley, interpretando y aplicando 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 la República.

QUINTO: De otro lado, el Numeral 12.1 de la norma adjetiva invocada, prescribe "En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, la misma que consiste en imprimir el carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la *inmediación*, la misma que garantiza que el Juez este en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.



PODER JUDICIAL DEL PERU
MAGISTRADO
JUEZ (A)
ROSA ELVIRA GILCA MOLLINO
SEXTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO
Corte Superior de Justicia del Santa



PODER JUDICIAL DEL PERU
MAGISTRADO
LILY ISABEL CABEZON BEZA 4
ESPECIALISTA LEGAL
AREA DE APOYO A LAS ANDELIAS: NCL
Corte Superior de Justicia del Santa

SEXTO: Prensiones materia de demanda.

Se aprecia del acta de la audiencia de conciliación que obra en autos de folios 32/33, las pretensiones del demandante son: La inclusión a Planillas de Obreros contratados a plazo indeterminado, regulado por el D.L N° 728 por invalidez de Contratos Administrativos de Servicios (CAS), suscritos durante la relación laboral del periodo 01 de abril del 2015 a la fecha en que continua laborando para la entidad demandada; así como el pago de costos procesales, conforme también se encuentra registrado en audio y video.

SÉPTIMO: Vínculo laboral del actor

En cuanto a la relación laboral, el mismo no es materia de cuestionamiento, además se encuentra acreditado con la documentación presentada por ambas partes procesales, y en la contestación de demanda de sus fundamentos de hecho punto 3.1 1, la entidad demandada no cuestiona la existencia del vínculo laboral, la misma que se tiene como declaración asimilada a tenor de lo dispuesto por el artículo 221^o del Código Procesal Civil² aplicable supletoriamente al caso de autos, en concordancia con el artículo 19° segundo párrafo, de la Ley N° 29497; por lo que, estando acreditado el vínculo laboral entre las partes, la actividad probatoria se circunscribe a verificar si le corresponde al actor las pretensiones materia del proceso.

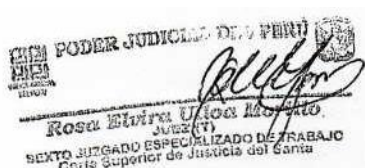
OCTAVO: De las labores realizadas por el actor

Del contenido del escrito de demanda se advierte que el actor refiere que ingresó a laborar para la demandada desde el 01 de abril del 2015, lo cual se corrobora con el Informe N° 402-2018- MDC/SGRH de folios 22/23, advirtiéndose que el demandante labora en la Municipalidad Distrital de Coishco, con vinculo laboral vigente, realizando funciones de chofer y conductor desde el inicio de su récord laboral, específicamente chofer de camioneta, conductor del camión cisterna, conductor del Departamento de Maquinaria Municipal, conductor de Furgoneta entre otros; Habiendo suscrito desde el inicio de la relación laboral a la actualidad Contratos Administrativos de Servicios (CAS), esto es del 01 de abril del 2015 a la fecha en los periodos que se detalla en el informe de folios 22, siendo su relación laboral de forma ininterrumpida.

NOVENO: La condición de obrero municipal del demandante.

El *obrero* es el que presta servicios de índole *material* o *manual*, comprendiéndose en esta categoría, a quien trabaja en obras de construcción civil, *limpieza*, *jardinería*, *vigilancia* y otros; tal es así que el

(2) Artículo 221 del Código Procesal Civil.- Declaración asimilada.- Las afirmaciones contenidas en actuaciones judiciales o escritos de las partes, se tienen como declaraciones de estas, aunque el proceso sea declarado nulo, siempre que la razón del vicio no las afecta de manera directa.



PODER JUDICIAL DE LA PENNA
Santa Cruz
Rosa Elena Uñca Acosta
JUEZ (T)
SEXTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO
Corte Superior de Justicia del Santa



PODER JUDICIAL DE LA PENNA
Santa Cruz
LILYISABEL CALDERÓN DEZA
ABOGADA LEGAL
ÁREA DE DEFENSA Y AUDIENCIAS MCL
Corte Superior de Justicia del Santa

Diccionario de la Real Academia Española, señala que *obrero* (Del lat. *operarius*) es: “3.m. y f. *Trabajador manual retribuido*”³

En el caso de autos según la documental de folios 22 y los contratos celebrados con el actor, el despliegue de labores del demandante es como chofer y/o conductor de vehículo en la Municipalidad Distrital de Coishco, ha venido realizando la función de Chofer desde el inicio de su récord laboral a la fecha, siendo esta labor de carácter permanente que se presta en la demandada como es en la conducción de camionetas, camión cisterna, maquinaria municipal, furgoneta desempeñando la labor de chofer, de lo que se colige que la actividad realizada por el actor a favor de la demandada tiene un carácter permanente, en tal sentido su labor se encuadra como un Obrero Municipal.

DECIMO: Del Régimen Laboral de los Obreros Municipales.

El artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, determina y clasifica el régimen laboral municipal, en atención a las labores del personal: “*Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen*”; asimismo, debemos tener presente lo dispuesto en la Casación Laboral N° 7945-2014- CUSCO, en cuyo cuarto considerando se hace referencia al régimen laboral de los obreros municipales, citando el Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ expedido por la Autoridad del Servicio Civil, en el que concluye: “(.) *que los obreros al servicio de los gobiernos locales se encuentran sujetos al régimen de la actividad privada, no resultando conveniente su contratación bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios, por cuanto, ello implicaría desconocer la evolución que ha tenido la regulación normativa municipal sobre el régimen laboral de dichos servidores*”, de igual manera, se hace referencia a lo acordado por unanimidad en el numeral uno punto seis del tema uno, del II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, respecto al régimen laboral de los obreros municipales, lo siguiente: “ *El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley N° 27972, Lev Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial” (lo resaltado y subrayado es agregado). De lo cual se advierte que la Corte Suprema, analiza la normativa que reguló a los obreros municipales, estableciendo que actualmente su régimen es el de la actividad privada, como también lo hace notar la Autoridad Nacional del Servicio Civil.*

PODER JUDICIAL DEL PERU
ROSA ESTRELLA VILCO MORILLO
SEPTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO
Corte Superior de Justicia del Santa

PODER JUDICIAL DEL PERU
LILY ISABEL CASDERON DIAZ 6
ESPECIALISTA LEGAL
AREA DE APOYO A LAS AUDIENCIAS MUL
Corte Superior de Justicia del Santa

DECIMO PRIMERO: Invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS).

Debemos indicar que conforme a lo argumentado por el actor refiere que inicio de su relación desde el 01 de abril de año 2015, siendo que la demandada le hizo suscribir contratos administrativos de servicios (CAS), desde dicha fecha a la actualidad, manifestando que dichos contratos son incompatibles con su condición de obrero municipal sujeto al régimen laboral de la actividad privada, por otro lado la parte demandada señala que los contratos administrativos de servicios que con la promulgación del Decreto Legislativo N° 1057, conforme a su Carta Disposición Complementaria Final, vigente al día siguiente de su publicación en el Diario oficial el Peruano, se crea y regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en el Sector Publico laboral y conforme dice el propio texto, no es asimilable ni el régimen laboral privado regulado por Decreto Legislativo N° 728, ni al Régimen público, en el marco de lo normado por el Decreto Legislativo N° 276, por lo que no procedería la desnaturalización de los contratos a efectos de la inclusión solicitada; sin embargo debemos precisar que de acuerdo al informe N°402-2018-MDC/SGRH, obrante en autos, se establece que la descripción del servicio brindado por el actor es de Chofer, siendo esta actividad permanente de la demandada y por las labores que desarrolla, tiene la condición de obrero municipal; por lo que de acuerdo a lo prescrito en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972, determina y clasifica el régimen laboral municipal, en atención a las labores del personal, señalando que los "funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley En cambio los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen" Régimen laboral que es incluso es reconocido por los Magistrados Supremos en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado en la ciudad de Lima los días 8 y 9 de mayo del 2014, al señalar el numeral uno punto seis que son competente para conocer las demandas de los obreros municipales los jueces laborales, de conformidad con el artículo 37 de la Ley 27972; es decir se reconoce el régimen laboral de los obreros municipales, no pudiendo por lo tanto la demandada desconocer dicho régimen laboral y ampararse en la constitucionalidad de los contratos administrativos de servicios, que en el caso de autos no se aplican, pues los obreros municipales tienen su propio régimen laboral; así tenemos que en la Casación Laboral N°7945-2014" CUSCO en mención, en el fundamento cuatro punto cuatro de su sentencia estableció como precedente de observancia obligatoria que " *.Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728. en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios*" siendo así debe entenderse que es éste el régimen laboral aplicable al demandante, resultando inválidos los contratos administrativos de servicios que suscribió el demandante con la demandada, por lo que estos se encuentran desnaturalizados, por ende, debe considerarse la relación laboral del demandante como una de duración indeterminada, en aplicación del artículo 4° del Derecho Supremo N° 003-97-TR; entendiéndose que el demandante tiene

PODER JUDICIAL DEL PERU
Rosa Elena Ugo Acosta
JUECE (T)
SEXTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO
Corte Superior de Justicia del Cuzco

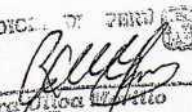
IVISABEL CALDERÓN DEZA
ABOGADA LEGAL
AREAL 1
Corte Superior de Justicia del Cuzco

la condición de trabajador bajo el régimen de la actividad privada - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, a partir del 01 de abril del 2015 hasta la fecha por tener vinculo laboral vigente.

DÉCIMO SEGUNDO: De la inclusión en planilla de trabajadores permanentes.

Entre los derechos y beneficios que le corresponden al actor, en su condición de trabajador permanente y sujeto al régimen laboral de la actividad privada, es que haya sido registrado en el libro de planillas de Trabajadores permanentes de la demandada; conforme lo establece el artículo 3° del D.S. N° 001-98-TR, que textualmente señala lo siguiente: *“Los empleadores deberán registrar a su trabajadores en las planillas, dentro de las setentidós (72) horas de ingresados a prestar sus servicios, independientemente de que se trate de un contrato por tiempo Indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial”,* lo cual según el propio accionante, la demandada no ha cumplido con su obligación de regularizar la situación del demandante; llegando a afectar de ese modo la dignidad del demandante garantizada por el artículo 23° de la Constitución Política del Estado, que en su tercer párrafo establece *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”* Esta conclusión es concordante con lo que dispuso el Tribunal Constitucional, que sobre la dignidad laboral estableció *“En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador Desde tal perspectiva, las atribuciones y facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa, que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (artículo 23°, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral.”*{Exp. N° 1124-2001-AA/TC).

DÉCIMO TERCERO: Siendo como se expone, habiéndose dilucidado que los contratos administrativos de servicios celebrado con el actor, se han desnaturalizado resultando estos inválidos, se tiene una relación laboral a plazo Indeterminado del demandante con la demandada del periodo comprendido desde el 01 de abril del 2015 hasta la fecha, conforme se detalla en el informe N° 402-2018- MDC/SGRH, en consecuencia la demandada tiene la obligación de incluirle al actor en sus libros de planillas de trabajadores con contrato a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, en su condición de obrero, en el cargo chofer o puesto de similar nivel y categoría, desde el 01 de abril del 2015, debiéndose declarar fundada la demanda



PODER JUDICIAL DEL PERU
ROSE EDITH JIRON QUINTO
JUEZ EN
SEXTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO
Corte Superior de Justicia del Santa



PODER JUDICIAL DEL PERU
LILY ISABEL CALDERON OREA
ESPECIALISTA LEGAL
AREA DE APOYO A LAS AUDIENCIAS - MGL
Corte Superior de Justicia del Santa

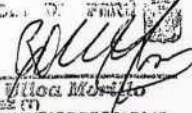
DECIMO CUARTO: De los costos y costas del proceso.

Conforme lo señala el último párrafo del artículo 31 de la Ley Procesal del Trabajo N° 29497 " ..El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia" Teniendo en cuenta la pretensión de la parte demandante, la defensa de la demandada, así como las actuaciones procesales realizadas en ésta instancia y las que se tendrán en segunda instancia, en caso exista recurso de apelación de la sentencia por alguna de las partes, se regula los costos del proceso en la suma de UN MIL QUINIENTOS SOLES, más el 5% por ciento para el Colegio de Abogados respectivo. Sin la condena de costas del proceso.

II. - PARTE RESOLUTIVA:

Por estos considerandos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, impartiendo justicia a nombre de la Nación la Juez del SEXTO JUZGADO DE TRABAJO de la Corte Superior de Justicia del Santa RESUELVE: 1.- DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA interpuesta por FRANCISCO ANTENOR TIRADO DIAZ contra la demandada MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE COISHCO sobre INVALIDEZ DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) encontrándose éstos desnaturalizados desde el 01 de abril del 2015 hasta la actualidad; debiendo de declararse la relación laboral como una de duración indeterminada sujeta al régimen laboral de la actividad privada con INCLUSION EN EL LIBRO DE PLANILLAS DE TRABAJADORES CON CONTRATO INDETERMINADO, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, a partir del 01 de abril del 2015, como obrero en su condición de Chofer o puesto de similar nivel y categoría.

2- FÍJESE COMO HONORARIOS PROFESIONALES la suma de S/ 1,500.00 (UN MIL QUINIENTOS SOLES), más el 5% para el colegio de abogados que corresponda. Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, ARCHÍVESE los autos en el modo y forma de ley Notifíquese a las partes conforme a ley.-



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
ROSA ELVIRA VILCA MORILLO
JUEZ (T)
SEXTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO
Corte Superior de Justicia del Santa



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
LUZMILA CALDERÓN DEZA
ESPECIALISTA LEGAL
AREA DE APOYO A LAS AUDIENCIAS MCL.
Corte Superior de Justicia del Santa

6° JUZGADO LABORAL - NLPT

EXPEDIENTE : 02438-2018-0-2501-JR-LA-06
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : ULLOA MORILLOS ROSA ELVIRA
ESPECIALISTA : LOLI CRESPIN MAXIMO
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COIHSCO
DEMANDANTE : TIRADO DIAZ, FRANCISCO ANTENOR

Resolución Nro. TRES

Chimbote, quince de octubre

Del año dos mil dieciocho.-

AUTOS Y VISTOS: Dado cuenta con el escrito de apelación, presentado por la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO y; **CONSIDERANDO- PRIMERO:** La demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO a través de su escrito que se provee, formula recurso de apelación contra la sentencia emitida en autos, a fin de que sea revisada por el Superior; **SEGUNDO:** El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente; **TERCERO:** En ese sentido, el escrito en mención reúne los requisitos formales de admisibilidad y procedibilidad señalados en el artículo 367° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al caso de autos, asimismo, ha sido presentado dentro del plazo legal establecido en el artículo 32° de la Ley N° 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, y; encontrándose exonerado del pago de aranceles judiciales por ser una entidad pública de conformidad con el cuadro de aranceles judiciales del año 2018 aprobado con Resolución Administrativa N° 036- 2018-CE-PJ, siendo del caso conceder la apelación con efecto suspensivo. Por estas consideraciones; **SE RESUELVE: CONCEDER APELACIÓN a la parte demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO** contra la sentencia contenida en la resolución número **DOS**, la misma que es **CON EFECTO SUSPENSIVO**; en consecuencia, **ELÉVESE** el expediente a la Sala Laboral, con la debida nota de atención. Notifíquese conforme a Ley

SALA LABORAL

EXPEDIENTE : 02438-2018-0-2501-JR-LA-06

MATERIA: DERECHOS LABORALES

RELATOR: ANA MARIA VENEROS LAVERIAN

DEMANDADO: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO

DEMANDANTE: TIRADO DIAZ, FRANCISCO ANTENOR

RESOLUCION NÚMERO: CUATRO

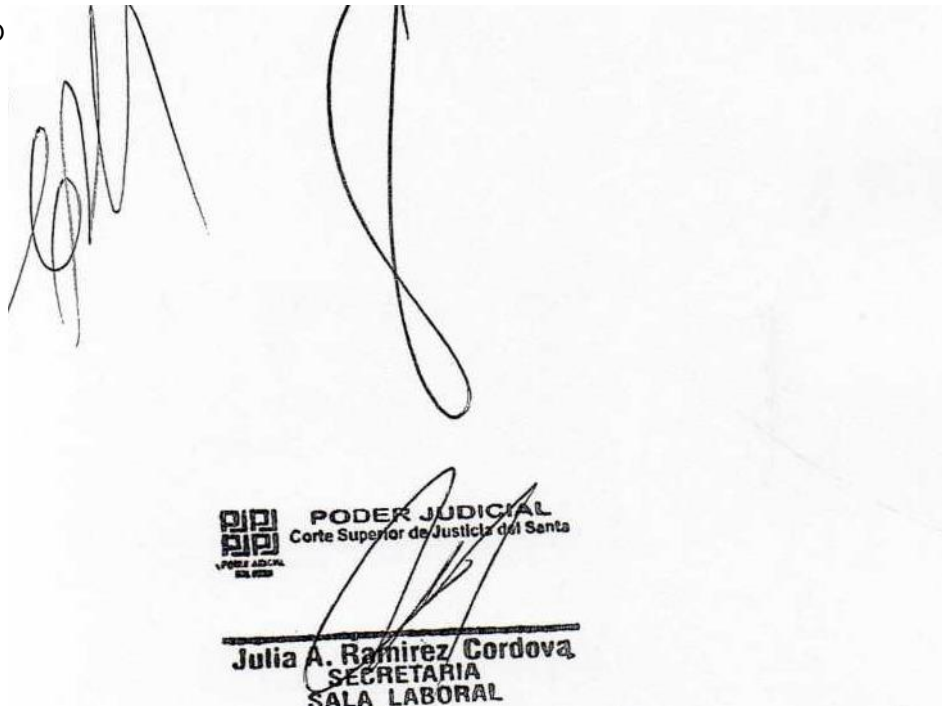
Chimbote, diecinueve de
noviembre del dos mil dieciocho. -

Dado cuenta con los autos venidos en apelación, siendo el estado del proceso
SEÑÁLESE fecha para la audiencia de VISTA DE LA CAUSA para el día VEINTIOCHO DE
NOVIEMBRE del año en curso, a las DIEZ Y TREINTA DE LA MAÑANA, la misma que se llevará a cabo
en la Sala de Audiencias de la Sala Laboral Permanente ubicada en el Sexto Piso de la Sede Central, Sala
de audiencias N° 1 no interviene el Doctor Wilson Chiu Pardo por encontrarse de licencia.
Notifíquese.-

S-S

CAVERO ESPINOZA LUGO

ESPINOZA LUGO



The image shows two handwritten signatures in black ink. Below the signatures is an official stamp. The stamp consists of a logo on the left with the letters 'PJ' and 'SALA LABORAL' below it. To the right of the logo, the text reads 'PODER JUDICIAL' and 'Corte Superior de Justicia del Santa'. Below this, there is a large, stylized signature in black ink. Underneath the signature, the text reads 'Julia A. Ramirez Cordova', 'SECRETARIA', and 'SALA LABORAL'.

SALA LABORAL PERMANENTE

EXPEDIENTE : 02438-2018-0-2501-JR-LA-06

MATERIA: INCLUSION A PLANILLAS

RELATOR: VENEROS LEVERIAN, ANA MARIA

DEMANDADO: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COISHCO

DEMANDANTE: TIRADO DIAZ, FRANCISCO ANTENOR

RESOLUCION NÚMERO: CUATRO



Chimbote, tres de diciembre

del dos mil dieciocho. -

ASUNTO:

Viene en grado de apelación la sentencia contenida en la resolución número dos de fecha 26 de setiembre del 2018, que declara fundada la demanda Interpuesta por don Francisco Antenor Tirado Díaz contra la Municipalidad Distrital de Coishco, sobre inclusión en planillas; en consecuencia, se declara la invalidez de los contratos administrativos de servicios desde el 01 de abril del 2015 hasta la actualidad,

y

Declarándose la relación laboral como una de duración indeterminada sujeta al régimen laboral de la actividad privada con inclusión en el libro de planillas de trabajadores con contrato indeterminado, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, a partir del 01 de abril del 2015 como obrero en su condición de chofer o puesto de similar nivel y categoría; y fija como honorarios profesionales el importe total de S/ 1,500.00 soles, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa.

FUNDAMENTOS DE LA PARTE APELANTE:

La **parte demandada** apela la sentencia argumentando que: a) En cuanto a la invalidez de los contratos CAS, es una modalidad especial de contratación constitucionalmente válida y aplicable para el sector público; b) El demandante nunca ganó un concurso público para el cargo que reclama como trabajador a plazo indeterminado, regulándose los mismos por la Ley N° 30057 y el precedente; c) Respecto a los costos del proceso, refiere que resulta excesivo pues el proceso no resultó muy complejo y no ha tenido una larga duración.

FUNDAMENTOS DE LA SALA.

PRIMERO: Que, el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores *in iudicando* sino también de los errores *in procedendo*, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador

SEGUNDO: Que, Roberto G. Loutayf Ranea en su libro "El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil" (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que *"El principio de congruencia - dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas,*

"porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver tantum devolutum quantum appellatum"

TERCERO: Que, Marianella Ledesma Narváez, en su Libro "Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo II" (Editorial Gaceta Jurídica S.A., Primera Edición; Lima-Perú; 2008; Pág. 156) señala que: *"La fundamentación del **agravio** es importante porque limita los poderes del juez superior; fija el objetivo de la alzada y por exclusión lo que no es objeto de impugnación adquiere autoridad de cosa juzgada. La expresión de agravios es la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello como expresión del principio dispositivo que inspira al proceso civil";* además, la CAS N° 1203-99 establece que: *"Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso";* del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: *"Es indispensable que el recurso de apelación contenga una **fundamentación del agravio**, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues ja idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determinará los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso"-* por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por la parte demandada en su recurso impugnatorio, referidos concretamente a la validez de los contratos CAS y como consecuencia la inclusión en el libro de planillas de trabajadores obreros. CUARTO: Que, el artículo 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobada mediante Decreto Supremo N° 017-93-JUS, señala: *"Las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República ordenan la publicación trimestral en el Diario Oficial "El Peruano" de las Ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales. Estos principios deben ser invocados por los magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. "*

QUINTO: Que, **respecto a la función desempeñada por el demandante;** en el caso de autos se ha determinado en la venida en grado que el demandante se desempeña desde el inicio de su relación laboral; esto es, el 01 de abril del 2015, como chofer y conductor en el Departamento de Maquinaria

Municipal; extremo que ha quedado consentido por no haber sido cuestionado por las partes procesales; por consiguiente, se trata de un trabajador obrero municipal que realiza la función de chofer-conductor

SEXTO: Que, resulta pertinente hacer mención que la Ley Orgánica de las Municipalidades, Ley N° 27972, en su artículo 8 establece que: *“La administración municipal está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad. Corresponde a cada municipalidad organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto”* añadiendo en su artículo 37 que: *“Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”*

SÉTIMO: Que, estando a los agravios citados por la demandada conviene indicar que en la Casación Laboral N° 8347-2014-DEL SANTA sobre reposición la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, en el considerando décimo segundo en relación a los alcances del precedente Constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNIN, ha señalado que tal precedente no se aplica en los siguientes casos: *“a) Cuando la pretensión demandada está referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales, b) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041, c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada, d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, f) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.”*

OCTAVO: Que, asimismo en la Casación Laboral N° 6811-2014-LIMA NORTE, la Corte Suprema en el cuarto párrafo del considerando tercero ha establecido con respecto a la Ley del Servicio Civil, que *“ los derechos y el régimen laboral que tenga un trabajador respectivo, sea bajo los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, se mantienen en su propio régimen, salvo migración voluntaria del trabajador a un régimen laboral distinto, según fundamentos N° 101 a 104 de dicho pronunciamiento del Tribunal Constitucional.*

NOVENO: Que, respecto a la relación jurídica laboral bajo los contratos administrativos de servicios; **cabe acotar que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha emitido pronunciamiento mediante la CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014 CUSCO, estableciendo como precedente de obligatorio cumplimiento el fundamento cuarto de la mencionada sentencia, que expresamente señala:** *“ Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y*

Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios"

DÉCIMO: Que, en tal contexto, estando a que las labores realizadas por el demandante son de Chofer-conductor como obrero municipal, no resulta procedente que se le haya contratado bajo el régimen de contratos administrativos de servicios, toda vez que, conforme a lo indicado en el considerando sexto precedente, no es el régimen establecido por ley para dichos trabajadores que tienen la categoría de obreros, no surtiendo efecto legal alguno dicha modalidad de contratación con el actor' considerándose la relación jurídica como una de naturaleza laboral sujeta al régimen de la actividad privada y a plazo indeterminado desde el 01 de abril del 2015 en la labor antes señalada; asimismo, no le resulta aplicable el precedente Huatuco, conforme ha quedado establecido en la sentencia casatoria citada en el séptimo considerando; por tanto, para acceder a una plaza indeterminada no requería ingresar por concurso público; mucho menos le resulta aplicable la Ley del Servicio Civil, pues el demandante no ha expresado su voluntad de migrar a un régimen laboral distinto al adquirido como trabajador municipal sujeto al régimen laboral de la actividad privada, tal y conforme lo establece la sentencia casatoria citada en el considerando octavo; por tanto, ser un trabajador a plazo Indeterminado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada, corresponde su inclusión en el libro de planillas como obrero municipal bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728 a plazo indeterminado, de conformidad con lo previsto en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 017- 2001-TR; por lo que, debe confirmarse la apelada.

DÉCIMO PRIMERO: Que, **respecto a los costos**, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 411° del Código Procesal Civil, los costos del proceso son el honorario del abogado de la parte vencedora, consecuentemente, su pago corresponderá a la parte vencida en el proceso, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración; por lo que, en el presente caso, al existir un pronunciamiento sobre el fondo, corresponde se proceda a la fijación de los costos del proceso en manera proporcional y equitativa a lo actuado en la presente causa.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, a fin de proceder a fijar los costos procesales, el Juzgador deberá atender a las incidencias del proceso, tales como: 1) la duración del proceso (inicia el 25 de julio del 2018), 2) Instancias jurisdiccionales (segunda instancia), 3) complejidad de la materia litigiosa; y, 4) La labor desplegada por el abogado defensor de la parte vencedora; por lo que, en atención a ello el Juzgador en el presente caso ha determinado los costos del proceso, al haber un pronunciamiento estimatorio, conforme se ha detallado precedentemente.

DÉCIMO TERCERO: Que, por otro lado, el Tribunal Constitucional en su sentencia del Exp. 00052-2010-PA/TC-LIMA, ha establecido en su quinto considerando que: "Teniendo presentes las razones esgrimidas por el juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) **el éxito obtenido y su trascendencia**, b) **la novedad o dificultad de la cuestión debatida**, y

c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes"] todo ello sirve de sustento para fijar los costos del proceso; de lo que se concluye que la resolución venida en grado debe ser confirmada respecto a dicho extremo, empero, modificando el monto amparado en la recurrida a la suma de S/ 1,000.00, atendiendo a las incidencias precitadas. Por estas consideraciones, la Sala Laboral de esta Corte Superior

RESUELVE:

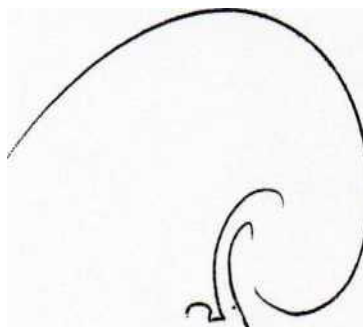
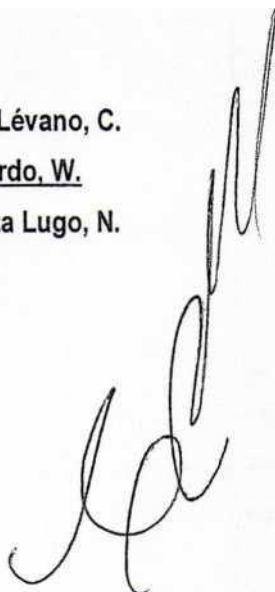
CONFIRMARON la sentencia contenida en la resolución número dos de fecha 26 de setiembre del 2018, que declara fundada la demanda interpuesta por don Francisco Antenor Tirado Díaz contra la Municipalidad Distrital de Coishco, sobre inclusión en planillas; en consecuencia, se declara la invalidez de los contratos administrativos de servicios desde el 01 de abril del 2015 hasta la actualidad, declarándose la relación laboral como una de duración indeterminada sujeta al régimen laboral de la actividad privada con inclusión en el libro de planillas de trabajadores con contrato indeterminado, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, a partir del 01 de abril del 2015 como obrero en su condición de chofer o puesto de similar nivel y categoría; y fija como honorarios profesionales en la suma de S/ 1,000.00 soles, más el 5% de esta última a favor del Colegio de Abogados del Santa; y los **DEVOLVIERON** a su Juzgado de origen. *Juez Superior.*

S.S.

Cavero Lévano, C.

Chiu Pardo, W.

Espinoza Lugo, N.



6° JUZGADO LABORAL - NLPT

EXPEDIENTE : 02438-2018-0-2501-JR-LA-06
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : ULLOA MORILLOS ROSA ELVIRA
ESPECIALISTA : GARDOZA GARBOZO JUAN CARLOS
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COIHSCO
DEMANDANTE : **TIRADO DIAZ, FRANCISCO ANTENOR**

Resolución Nro. SEIS

Chimbote, siete de agosto

Del año dos mil dieciocho.-

DADO CUENTA, con la devolución de los actuados por el Superior Jerárquico y estando a lo resuelto, **CÚMPLASE** lo ejecutoriado, y siguiendo con la secuela del proceso **REQUIÉRASE** a la entidad demandada MUNICIPALIDAD **DISTRITAL DE COISHCO**, para que en el plazo de **CINCO DÍAS** de notificado, CUMPLA con incluir al demandante de manera definitiva en los libros de planillas como trabajador permanente, en el puesto de CHOFER o puesto de similar nivel y categoría, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 desde el **01 de Abril del 2015**, en adelante, para tal efecto: REQUIERASE al Representante Lega! de la demandada, para que proceda personalmente o mediante las personas o instancias que delegue cumpla con lo dispuesto en la presente resolución, dentro del plazo ordenado, bajo **apercibimiento de imponer MULTA de CINCO unidades** de referencia procesal (05 URP) **en caso de incumplimiento.**

Asimismo, **CUMPLA** en el plazo de **QUINCE DIAS** con presentar la cobertura presupuestal de la deuda en la suma de **S/ 1,000.00** soles por concepto de **Costos procesales mas la suma de S/ 50.00 soles** a favor del Colegio de Abogados de! **Santa** con su cronograma de pago a favor del actor bajo apercibimiento de aplicarse lo dispuesto en el **ARTÍCULO 47.4 DE LA LEY DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.**

AL CUADERNO DE EJECUCION ANTICIPADA. ESTESE a la presente resolución y habiendo retornado el principal, ARCHIVASE DEFINITIVAMENTE. - Interviniendo el Secretario Judicial que da cuenta por disposición Superior- **Notifíquese.-**