

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA DE DERECHO



Fundamentos jurídicos dogmáticos en el proceso contencioso administrativo por desnaturalización del contrato administrativo de servicio – CAS y reposición a su puesto de trabajo recaídos en el expediente 00540–2015-0-0201-JR-LA-02

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título profesional de Abogado

Autor

Maguiña Colonia, Cristhian Enrique

Asesor

Díaz Ambrosio, Silverio

Huaraz – Perú

2018

DEDICATORIA

Quiero dedicar este Trabajo de suficiencia profesional en primer lugar a mis padres, Enrique y Carmen quienes me brindaron su apoyo incondicional cada día de mi vida, enseñándome mediante su testimonio de vida los valores de la honestidad, la responsabilidad, la justicia, y sobre todo el amor. Quienes me enseñaron a no rendirme ante las dificultades y a levantarme después de cada una de mis caídas para luego seguir luchando aún con todos mis sufrimientos y tristezas que pude haber pasado a lo largo de mi vida. Así mismo agradecer a Milagros, quien con mucho cariño me brindó su apoyo incondicional para cumplir con mis metas trazadas.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a Dios por darme la vida, a mis queridos docentes quienes con su sabiduría me encaminaron por el camino que me permitió conocer la magnífica y apasionante vida académica del Derecho.

PRESENTACIÓN

Como parte de las aspiraciones académicas de todo estudiante de esta casa de estudios, llega el momento de optar por el título profesional de abogado; para lo cual tengo el gran honor de presentarme ante tal distinguido jurado examinador, con el fin de presentar el presente trabajo de suficiencia profesional consistente en el análisis y crítica del expediente N° 0540-2015-0-0201-JR-LA-02, seguido ante el Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio del Distrito Judicial de Ancash, entre Aliano Rodríguez Jesús Manuel (demandante); y la Municipalidad Distrital de Independencia (demandado), como la materia de Acción Contenciosa Administrativa; en donde tiene a la fecha la calidad de concluido con sentencia, encontrándose en proceso de ejecución.

El Derecho del Trabajo ha concurrido por una evolución que eventualmente llevo a su constitucionalización, lo que indica que los derechos laborales han sido reconocidos como imprescindibles en el Estado Social y Democrático de Derecho, brindando tutela a todos los trabajadores. En el presente caso analizamos la importancia de como nuestro estado brinda protección ante la conclusión unilateral del vínculo laboral.

Como parte de la sustentación bajo la modalidad de trabajo de suficiencia profesional, empezare con la exposición resumida del presente caso, dando un breve hincapié a todo lo acontecido a lo largo del proceso y señalando las instituciones procesales pertinentes. Continuando con dicha exposición, pasare con la sustentación y análisis

del proceso materia de Litis obrante en el presente trabajo de suficiencia, enfocándome en la actuación procesal de la presente causa, para finalizar en un proyecto de sentencia elaborado en base del expediente trabajado.

Finalmente, cabe mencionar, que al sustentar el presente expediente judicial esta parte aspira lograr una calificación aprobatoria al satisfacer los requerimientos académicos del jurado evaluador y de la facultad que me acogió como estudiante todos estos años.

De antemano, agradezco la predisposición como el tiempo invertido en la evaluación y calificación del presente trabajo.

EL BACHILLER.

PALABRAS CLAVES:

Tema	Desnaturalización de Contratos CAS.
Especialidad	Derecho Laboral

Línea de investigación: Derecho

Keywords

Text	Denaturalization of CAS Contracts
Specialty	Labor Law

Research line: Law

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO.....	II
PRESENTACION	III
PALABRAS CLAVE.....	V
INDICE GENERAL	VI
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
ANTECEDENTES	4
CAPITULO II	
MARCO TEORICO	7
2.1. DERECHO LABORAL EN EL PERU	7
2.1.1. Evolución Histórica del Derecho Laboral en el Perú.....	7
2.2. DERECHO ADMINISTRATIVO	9
2.3. PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.....	10
2.4. FINALIDAD DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	11
AGOTAMIENTO DE LA VIA PREVIA.....	11
2.5. ORDEN DE ACTUACIÓN DE LOS MEDIOS DE PRUEBA	17
2.6. PRINCIPIOS DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	12
2.6.1. PRINCIPIO DE INTEGRACIÓN.....	12
2.6.2. PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL.....	12
2.6.3. PRINCIPIO DE FAVORECIMIENTO DEL PROCESO.....	12
2.6.4. PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE OFICIO.....	13
2.7. PRETENSIONES	13
2.8. VIA PROCEDIMENTAL.....	14
2.8.1. PROCESO URGENTE.....	14
2.8.2. PROCESO ESPECIAL	15
2.9. INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO	16
2.10. REPRESENTACIÓN Y DEFENSA DE LAS ENTIDADES	

ADMINISTRATIVAS	16
2.11. PLAZOS	17
2.12. ACTIVIDAD PROBATORIA	17
2.13. OPORTUNIDAD	18
2.14. PRUEBAS DE OFICIO	18
2.15. MEDIOS IMPUGNATORIOS.....	18
2.15.1 RECURSOS	19
2.16. MEDIDAS CAUTELARES	20
2.17. SENTENCIA	20
2.17.1 CONTENIDO DE LA SENTENCIA	21
A. LA PARTE EXPOSITIVA	21
B. LA CONTESTACION	22
C. RECONVENCIÓN	22
D. PARTE CONSIDERATIVA	23
E. PARTE RESOLUTIVA	24
2.18. LA ACTUACIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA EN MATERIA PREVISIONAL Y LABORAL	26
2.19. CONTRATO DE TRABAJO	28
2.13.1. TIPOS DE CONTRATO	29
2.20. CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS	30
2.21. CONTRATO DE SERVICIOS ESPECIFICOS	31
2.21.1 DESNATURALIZACION DEL CONTRATO DE SERVICIOS ESPECIFICO.....	32
2.21.2. PROBLEMAS EN LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS EN RELACIÓN CON LA ACTUAL APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD	33
2.22. LEY N°24041.....	34
2.23. PLENO JURIDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL ...	36

2.23.1. AGOTAMIENTO DE LA VIA ADMINISTRATIVA	36
2.23.2. INVALIDEZ DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS).....	38
CAPITULO II	
LEGISLACION LABORAL	42
CAPITULO IV	
JURISPRUDENCIA	45
CAPITULO V	
DERECHO COMPORADO	50
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	59
RESUMEN	62
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	63
ANEXOS	66

INTRODUCCION

El presente trabajo de suficiencia aborda el tema referido a la Acción Contencioso Administrativo recaídos en el expediente N° 0540-2015-0-0201-JR-LA-02, la misma que fue realizada con la finalidad de analizar y explicar la doctrina (marco teórico), los alcances de la legislación laboral, el derecho comparado y la jurisprudencia respecto a la Acción Contencioso Administrativo por desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicio – CAS y reposición al puesto de trabajo.

El derecho al trabajo es considerado un derecho humano, el que se encuentra reconocido en diferentes instrumentos normativos de categoría internacional y nacional; entonces debería estar bastante claro que son invulnerables e irrenunciables, pero como se verá más adelante pasa todo lo contrario. El tema de investigación es relevante, ya que, el Estado como empleador, debería ser el primero en respetar los derechos de sus trabajadores y hacer cumplir la normativa laboral.

La administración de justicia circunscrita en el control de las acciones administrativas del sector público, es decir, en las decisiones adoptadas-vía actos administrativos o resoluciones que determinan decisiones en el quehacer público; desempeña un rol importantísimo, puesto que en sede judicial, a través de los Procesos Contenciosos

Administrativos es posible realizar un reexamen a las actuaciones administrativas efectuadas por los funcionarios públicos del Estado, accionar judicial que se encuentra amparado por la propia Carta Magna, habiendo sido especificado finalmente por medio de una ley propia.

Pues bien, llegamos al punto en el cual podemos decir, que estudiamos el Proceso Contencioso Administrativo porque es la expresión de la disciplina procesal especializada para solucionar los conflictos que surjan en el área del Derecho procesal, para controlar el ejercicio de la función administrativa por parte del Estado, vigilando su apego al ordenamiento jurídico, y para proteger los derechos e intereses de los particulares luego de haber sido ventilados en una relación jurídica desigual, como lo es la relación jurídica administrativa.

Por lo expuesto, se seleccionó el expediente judicial: N° 0540-2015-0-0201-JR-LA-02, perteneciente al Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio, del Distrito Judicial de Ancash, que comprende un proceso laboral de desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicio – CAS y reposición por Despido Incausado, donde se observó que la sentencia de primera instancia fue infundada, sin embargo esta decisión fue impugnada por el demandante, donde interpone recurso impugnatorio de apelación contra dicha sentencia; lo que motivo sea elevado al superior, quien expidió una sentencia de segunda instancia, donde se revocó la sentencia de primera instancia, reformándola declararon fundada la demanda contencioso administrativa interpuesto por el demandante.

De acuerdo a lo descrito líneas arriba se formuló las siguientes interrogaciones:

¿Cuáles son los fundamentos jurídicos dogmáticos en el proceso de acción contencioso administrativo por desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicio – CAS y reposición a su puesto de trabajo., recaídos en el expediente N° 0540-2015-0-0201-JR-LA-02 en Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio, del Distrito Judicial de Ancash durante el año 2015?

Para resolver el problema se trazó un objetivo general:

Explicar los fundamentos jurídicos dogmáticos en el proceso de acción contencioso administrativo por desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicio – CAS y reposición a su puesto de trabajo, recaídos en el expediente N° 0540-2015-0-0201-JR-LA-02 en Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio, del Distrito Judicial de Ancash durante el año 2015.

Para alcanzar el objetivo general se trazó objetivos específicos:

- Analizar y explicar los criterios doctrinarios respecto al proceso de acción contencioso administrativo por desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicio – CAS y reposición a su puesto de trabajo, recaídos en el expediente N° 0540-2015-0-0201-JR-LA-02.
- Analizar y explicar los alcances de la legislación nacional respecto al proceso de acción contencioso administrativo por desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicio – CAS y reposición a su puesto de trabajo, recaídos en el expediente N° 0540-2015-0-0201-JR-LA-02.
- Analizar y explicar los alcances del derecho comparado respecto al proceso de acción contencioso administrativo por desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicio – CAS y reposición a su puesto de trabajo, recaídos en el expediente N° 0540-2015-0-0201-JR-LA-02.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

“El Tribunal de Servicio Civil enfrentado a la necesidad de regulación de la vía previa, los precedentes del Tribunal Constitucional y la Nueva Ley Procesal del Trabajo”.

Que las implicancias de la vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley 29497) en la competencia del Tribunal del Servicio Civil para conocer los asuntos derivados de la prestación personal de servicios de los trabajadores de la Administración Pública sujetos, unos, al régimen laboral de la actividad privada (TUO del Decreto Legislativo 728) y otros, al régimen especial de contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo 1057). Aquí se concluye que, en ambos casos, corresponde acudir directamente al Poder Judicial sin que sea necesario agotar previamente la vía administrativa. (Palacios, 2010, p. 250).

“La Desnaturalización Del Contrato De Locación De Servicios Sujeto A Plazo En Un Contrato De Trabajo Sujeto A Modalidad En La Legislación Peruana.

Análisis A La Luz De Una Interpretación Finalista Del Principio De Primacía De La Realidad”.

Que la presente tesis se orienta a demostrar la posibilidad de desnaturalización de un contrato de locación de servicios en un contrato de trabajo modal a partir de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad que recoja como propósitos inmediato y mediato el reconocimiento de la verdadera relación laboral y la tutela de la dignidad del trabajador respectivamente, tomando en cuenta tres puntos 1) el estudio de la primacía de la realidad y del análisis de los contratos de locación de servicios y de trabajo; 2) el estudio de la relación entre la dignidad humana –que comprende a su vez ciertos rasgos ontológicos– y el contrato de trabajo, que a su vez proscribiera cualquier posibilidad de fraude laboral; y 3) la consideración de otros criterios jurídicos como el principio de la buena fe, la doctrina de los actos propios y el principio de conservación del acto, alcanzamos a demostrar dicha desnaturalización, adicionando a ello la pertinencia de aplicar la norma indemnizatoria prevista para los contratos a plazo fijo. (Ruiz, 2016, p.10).

Calidad De Las Sentencias De Primera Y Segunda Instancia Sobre Proceso Contencioso Administrativo, En El Expediente N° 01559-2011-0- 2001-Jr-La-02, Del Distrito Judicial De Piura.

La administración de justicia, es un problema que actualmente no encuentra una solución que pueda garantizar la justicia igualitaria a todas las personas, esto se denota por la falta de confianza en los órganos judiciales, siendo este un problema a nivel mundial. La búsqueda de conocimientos sobre la calidad de las sentencias de un proceso judicial específico, motivó observar el contexto temporal y espacial del cual emerge, porque en términos reales las sentencias se constituyen en un producto de la actividad del hombre que obra a nombre y en representación del Estado. Así mismo se cuestiona mucho tanta carga procesal el distrito judicial de Piura, pese a que se han llevado a cabo varios estudios sobre la necesidad de crear nuevos juzgados, no se den los mismos, ya que se argumenta la falta de presupuesto, lo que evidencia la falta de

independencia total que tiene el poder judicial de los otros poderes del estado. (Zapata, 2017, p.3).

“Aplicación Del Precedente Vinculante Huatuco Huatuco Y Sus Repercusiones En Los Trabajadores Del Sector Público Del Régimen Privado Peruano”
(Mesones, 2016) afirma:

Que los trabajadores del estado sujetos al régimen laboral privado peruano que soliciten la reposición laboral, además de acreditar que su contrato ha sido desnaturalizado, deberán demostrar que cumplen con los requisitos de haber ingresado por concurso público, plaza presupuestada, y de duración indefinida; evidenciando la privación al derecho de reposición laboral, debido a que muy pocos podrán cumplir los tres requisitos frente a un despido inconstitucional. La aplicación inmediata del precedente Huatuco Huatuco, constituye la vulneración del artículo 139° numeral 3 de la Constitución Política del Perú, referido al derecho al procedimiento preestablecido por ley. El Tribunal Constitucional ha declarado reiteradamente que las normas con las que se inició un determinado procedimiento no pueden ser alteradas ni modificadas con posterioridad. (p.16).

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. DERECHO LABORAL EN EL PERU

2.1.2. Evolución Histórica del Derecho Laboral en el Perú.

“La evolución del Derecho del Trabajo se ubica en la Europa de los siglos XVIII hasta el siglo XX. Los procesos sociales experimentados por ese continente, que desencadenaron el proceso de formación del Derecho del Trabajo, se replicaron en Latinoamérica varios años después, por lo que conviene tener en cuenta algunas características diferenciadoras entre la evolución del Derecho del Trabajo acontecida en Europa y la que ocurrió en esta parte del mundo”. (Boza, 2014, p.23).

La historia más reciente de nuestro sistema de relaciones laborales se ha desarrollado bajo dos constituciones sociales de inspiración distinta: (i) La Constitución Política de 1979, dictada en un contexto de transición democrática; y (ii) la Constitución Política de 1993, de inspiración neoliberal. Donde se ha puesto en relieve que ambas constituciones cumplen con asegurar que los derechos fundamentales de la persona del trabajador queden salvaguardados y puedan ejercerse sin menoscabo alguno en el seno de la relación de trabajo. La Carta de 1979 significó la

adscripción del Perú al modelo de Estado Social y Democrático de Derecho, y con ello se dio un importante avance en el reconocimiento de institutos y derechos laborales al más alto nivel en nuestro ordenamiento. Sin embargo, las normas infraconstitucionales no cumplieron sino deficientemente la tarea de desarrollar tales derechos enunciados. (Boza Pró,2014, p.25)

El desarrollo de las normas y procedimientos del derecho laboral diseñado por la Constitución Política de 1993 ha reducido la cantidad de derechos laborales constitucionalizados y, en algunos casos, redujo también su intensidad. En la misma década, la flexibilización y hasta desregulación que operó el legislador respecto de varios derechos laborales individuales obedeció a una errada convicción de que el Derecho del Trabajo obstaculizaba el desarrollo de la economía al encarecer la contratación de trabajadores. Por otro lado, los derechos colectivos de los trabajadores se encuentran bastante limitados por el Estado –tanto en el nivel normativo como en la práctica de la Autoridad Administrativa del Trabajo–, el cual parece atrapado en la etapa de la tolerancia. Lamentablemente, en nuestro país, el conflicto sigue siendo considerado una patología a la que el Estado debe enfrentarse, tesis que, contemporáneamente, ha sido descartada a favor de otra que reconoce la inmanencia del conflicto en las relaciones laborales, sobre todo en las colectivas.

Sin embargo, a pesar de los problemas que la regulación del Derecho del Trabajo enfrenta en el Perú, puede decirse que su esencia tutelar no ha desaparecido en nuestro ordenamiento, sino que, en el articulado de la Constitución de 1993, se mantienen las características que esta disciplina ha desarrollado a lo largo de la evolución que hemos revisado en este capítulo. Evidencia de ello constituye el hecho de que el Tribunal Constitucional del Perú haya cumplido en la última década una función que Sanguinetti ha denominado de recomposición del ordenamiento laboral

peruano desde sus bases constitucionales, restableciendo por la vía interpretativa los niveles de tutela en varios derechos laborales que habían sido recortados por la legislación.

“En definitiva, el Derecho del Trabajo es una disciplina que ha tenido un desarrollo insuficiente. En el plano normativo, existe un nivel de protección que, luego de un periodo de desregulación (en el plano individual), y por efecto de una tradición intervencionista y restrictiva en lo colectivo, está por debajo de los estándares mínimos fijados por los convenios internacionales de la OIT. Pero, además, en el plano de la realidad, el principal problema del Derecho del Trabajo en el Perú radica en que existe un alto número de personas que se encuentran en el ámbito del trabajo informal, sin que puedan gozar de los derechos laborales más elementales”. (Boza,2014, p.25)

2.2. DERECHO ADMINISTRATIVO

El Derecho Procesal Administrativo tiene por objeto y fin la protección de los administrados frente a la Administración Pública, así como mantener la eficacia del Derecho Administrativo a través de la función jurisdiccional. De modo que, salta a la vista la importancia jurídica, política y social de la función jurisdiccional administrativa, porque mediante ella, el Estado cumple en última instancia, con la obligación de administrar justicia, sin la cual la sociedad no puede subsistir, ni mucho menos desarrollarse. Por lo tanto, el juicio contencioso administrativo o, también llamado juicio de nulidad se convierte en el medio de control jurisdiccional por excelencia, sobre actos y resoluciones ilegales de la Administración Pública. Torres (2004) Afirma: “Es el conjunto de normas positivas y de principios de derechos públicos y de aplicación concreta a los organismos públicos y privados dentro de los alcances de la función administrativa del Estado(p. 23)”.

En el Contexto universal el Derecho Administrativo, muestra su aparición notoria con la Revolución Francesa: 1789, esto no niega que la función administrativa es la primera en cualquier organización social, de forma tal, que precede a todas las demás funciones entre ellas las legislativas y jurisdiccionales. Por ello, el Derecho Administrativo, reiteramos, tiene su raíz en el Derecho Constitucional, y allí se ajusta la pirámide normativa del ordenamiento jurídico administrativo, que garantiza la sumisión del obrar de la Administración Pública al principio de legalidad democrática para el Estado Social de Derecho (FRAGA, 1973, p.91).

2.3. PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

La finalidad de un procedimiento administrativo es la emisión de un acto que otorgue o deniegue un derecho solicitado por un administrado y, en el caso del procedimiento sancionador, la aplicación de sanciones por la comisión de una infracción. Para la emisión de dicho acto administrativo existe un procedimiento que contempla las formalidades necesarias para que el acto cumpla con los requisitos de validez previstos por ley. Asimismo, el acto contiene la motivación y fundamentación del funcionario o entidad competente, por los cuales se decide otorgar o denegar el derecho solicitado, o aplicar la sanción correspondiente a la infracción cometida. Pero, ¿qué ocurre cuando en el procedimiento administrativo no se han seguido las formalidades establecidas por ley, o cuando el funcionario competente no ha fundamentado adecuadamente su decisión? En tales casos, procede la interposición de los recursos administrativos, como son la reconsideración, la apelación y la revisión, que tienen por objeto que se haga un nuevo análisis del expediente, a fin de que se emita un acto que subsane las omisiones formales cometidas por el funcionario en la instancia anterior o que corrija el sentido de su decisión. Sin embargo, puede ocurrir que el órgano superior en jerarquía no subsane las omisiones o no corrija el sentido de la resolución, agotándose la vía administrativa al no haber otro órgano administrativo de revisión. En tal situación, procede el inicio de un proceso judicial destinado a la revisión del procedimiento administrativo. Éste es el proceso contencioso administrativo, regulado por la Ley N° 27584.

El artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27584 prescribe que el proceso contencioso administrativo tiene por finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la

efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados. Es por ello que se considera que el proceso contencioso administrativo posee una doble naturaleza. Es objetivo, en tanto se dirige a tutelar la legalidad de las actuaciones administrativas, pero también es subjetivo, en tanto protege a los administrados ante el comportamiento arbitrario de la autoridad administrativa. (Sanchez, 2004, p.329)

2.4. FINALIDAD DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO:

El artículo 1° de la Ley N° 27584 señala lo siguiente que la finalidad del proceso contencioso administrativo prevista en el artículo 148° de la Constitución Política tiene por finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados. Para los efectos de esta Ley, la acción contencioso administrativa se denominará proceso contencioso administrativo.

Por lo que el proceso contencioso administrativo surge como la manifestación del control judicial que debe existir sobre las actuaciones de las entidades administrativas, protegiendo al administrado frente a los errores, de forma y de fondo, que pueden cometerse al interior de un procedimiento administrativo

2.5. AGOTAMIENTO DE LA VÍA PREVIA

Para que proceda el inicio del proceso contencioso administrativo, la actuación impugnada debe haber agotado la vía administrativa, es decir, el acto materia del proceso no pueda ser cuestionado a través de los recursos administrativos previstos por ley. Sin embargo, se exceptúa de este requisito al administrado cuando:

- La demanda sea interpuesta por una entidad administrativa en el supuesto contemplado en el segundo párrafo del artículo 11° de la Ley N° 27584.
- La pretensión formulada en la demanda sea la prevista en el numeral 4 del artículo 5° de la Ley N° 27584.

En tal caso, el administrado deberá reclamar por escrito ante el titular de la respectiva entidad el cumplimiento de la actuación omitida. Si en el plazo de quince días contados desde el día siguiente de presentado el reclamo la entidad no cumpliera con el requerimiento, el administrado podrá presentar la demanda.

- La demanda sea interpuesta por un tercero al procedimiento administrativo en el cual se haya dictado la actuación impugnada.
- Cuando la pretensión planteada en la demanda esté referida al contenido esencial del derecho a la pensión y, haya sido denegada en la primera instancia de la sede administrativa.

2.6. PRINCIPIOS DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Los principios que rigen el proceso contencioso administrativo, Así como al interior del procedimiento administrativo deben respetarse ciertos principios que aseguren que el procedimiento sea llevado en forma adecuada, en el proceso contencioso administrativo también deben observarse determinados principios:

2.6.1. PRINCIPIO DE INTEGRACIÓN:

En virtud del cual los jueces no deben dejar de resolver la controversia por defecto o deficiencia de la ley. En tales casos deberán aplicar los principios del derecho administrativo.

2.6.2. PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL:

Por el cual las partes en el proceso contencioso administrativo deberán ser tratadas con igualdad, independientemente de su condición de entidad pública o administrado. Este principio es de suma importancia para eliminar el desequilibrio que se presenta naturalmente por el hecho de que una de las partes del proceso es una entidad pública.

2.6.3. PRINCIPIO DE FAVORECIMIENTO DEL PROCESO:

En virtud del cual el juez no podrá declarar improcedente la demanda cuando por falta de precisión de la ley exista incertidumbre respecto del agotamiento de la vía previa. De la misma manera, ante cualquier duda razonable sobre la procedencia o no de la demanda, el juez deberá preferir darle trámite.

2.6.4. PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE OFICIO:

Cuando sea posible, el juez deberá suplir las deficiencias formales en las que incurran las partes. Cuando ello no sea posible, deberá disponer su subsanación en un plazo razonable.

Estos principios se han previsto especialmente para el proceso contencioso administrativo debido a la naturaleza particular de las pretensiones que pueden ser materia del proceso y a la naturaleza de las partes. Pero, cuando sea pertinente, serán de aplicación también los principios del derecho administrativo, del derecho procesal civil y los principios generales del Derecho. (Northcote, 2011. p.227)

2.7. PRETENSIONES

El administrado puede formular como pretensión los siguientes:

- a) La declaración de nulidad, total o parcial o ineficacia de actos administrativos.
- b) El reconocimiento o restablecimiento del derecho o interés jurídicamente tutelado, y la adopción de las medidas o actos necesarios para tales fines.
- c) La declaración de contraria a derecho y el cese de una actuación material que no se sustente en acto administrativo.
- d) Se ordene a la administración pública la realización de una determinada actuación a la que se encuentre obligada por mandato de la ley o en virtud de acto administrativo firme.
- e) La indemnización por el daño causado con alguna actuación impugnada, conforme al artículo 238° de la Ley N° 27444, siempre y cuando se plantee acumulativamente a alguna de las pretensiones anteriores.

La acumulación de pretensiones es posible tanto en forma originaria o sucesiva, siempre que se cumplan con las siguientes condiciones:

- Sean de competencia del mismo órgano jurisdiccional;

- No sean contrarias entre sí, salvo que sean propuestas en forma subordinada o alternativa;
- Sean tramitables en una misma vía procedimental; y,
- Exista conexidad entre ellas, por referirse a la misma actuación impugnada o se sustenten en los mismos hechos, o tengan elementos comunes en la causa de pedir. Asimismo, es posible que el demandante incorpore al proceso otra pretensión referida a una nueva actuación administrativa, siempre que se cumplan con los requisitos de acumulación antes señalados. En estos casos, la acumulación debe solicitarse antes de la expedición de la sentencia en primera instancia, pedido que se resolverá previo traslado a la otra parte. Cuando sea necesario, se deberá citar a audiencia para actuar los medios probatorios correspondientes a la nueva pretensión.

2.8. VÍA PROCEDIMENTAL

El proceso contencioso administrativo puede tramitarse en dos vías:

2.8.1. PROCESO URGENTE:

“Dicho “Proceso Urgente” reemplaza al antiguo denominado proceso sumarísimo con el objeto de posibilitar la tutela de extrema gravedad que no consienta mayor dilación, para lo cual el solicitante deberá acreditar los presupuestos requeridos por la Ley para acogerse a tal procedimiento célere”. (Mayor ,2014, p . 251)

Se tramitan como proceso urgente las siguientes pretensiones:

- El cese de cualquier actuación material que no se sustente en acto administrativo.
- El cumplimiento por la administración de una determinada actuación a la que se encuentre obligada por mandato de la ley o en virtud de acto administrativo firme.
- Las relativas a materia previsional en cuanto se refieran al contenido esencial del derecho a la pensión.

Para acceder a la vía del proceso urgente se debe acreditar en la demanda la concurrencia de los siguientes elementos:

- Interés tutelable cierto y manifiesto.
- Necesidad impostergable de tutela.
- Que sea la única vía eficaz para la tutela del derecho invocado.

En el proceso urgente la demanda es notificada al demandado por un plazo de tres días para su contestación. Vencido el plazo, con o sin absolución de la demanda, el juez dictará en la sentencia la medida que corresponda a la pretensión invocada dentro del plazo de cinco días.

El plazo para apelar la sentencia es de cinco días, contados a partir de su notificación y se concede con efecto suspensivo. Las demandas cuyas pretensiones no satisfagan los requisitos para la tutela urgente, se tramitarán conforme a las reglas establecidas para el proceso especial.

2.8.2. PROCEDIMIENTO ESPECIAL:

El procedimiento especial creado por la Ley N° 27584 se aplica a las pretensiones no comprendidas en el proceso urgente. En el procedimiento especial no es procedente la reconvención de la demanda, se puede prescindir de la audiencia de pruebas cuando así se considere pertinente, existe obligación de solicitar informe del Ministerio Público y puede solicitarse informe oral por las partes. En este proceso, los plazos aplicables son los siguientes:

- Tres días para interponer tacha u oposiciones a los medios probatorios, contados desde la notificación de la resolución que los tiene por ofrecidos.
- Cinco días para interponer excepciones o defensas, contados desde la notificación de la demanda.
- Diez días para contestar la demanda, contados desde la notificación de la resolución que la admite a trámite.

- Quince días para emitir el dictamen fiscal, contados desde la expedición del Auto de Saneamiento o de la realización de la audiencia de pruebas, según sea el caso.
- Tres días para solicitar informe oral, contados desde la notificación del dictamen fiscal a las partes.
- Quince días para emitir sentencia, contados desde la notificación del dictamen fiscal a las partes o desde la realización del informe oral, según sea el caso.
- Cinco días para apelar la sentencia, contados desde su notificación.

2.9. INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO

En el proceso contencioso administrativo el Ministerio Público interviene de la siguiente manera:

- Como dictaminador, antes de la expedición de la resolución final y en casación. En este caso, vencido el plazo de 15 días para emitir dictamen, devolverá el expediente con o sin él, bajo responsabilidad funcional.
- Como parte, cuando se trate de intereses difusos, de conformidad con las leyes de la materia. Cuando el Ministerio Público intervenga como dictaminador, el órgano jurisdiccional le notificará obligatoriamente.

2.10. REPRESENTACIÓN Y DEFENSA DE LAS ENTIDADES ADMINISTRATIVAS

La representación y defensa de las entidades administrativas estará a cargo de la Procuraduría Pública competente o, cuando lo señale la norma correspondiente, por el representante judicial de la entidad debidamente autorizado.

Todo representante, judicial de las entidades administrativas, dentro del término para contestar la demanda, pondrá en conocimiento del titular de la entidad su opinión profesional motivada sobre la legalidad del acto impugnado.

2.11. PLAZOS

Los plazos previstos en esta ley se computan desde el día siguiente de recibida la notificación. Los plazos aplicables son:

- a) Tres días para interponer tacha u oposiciones a los medios probatorios, contados desde la notificación de la resolución que los tiene por ofrecidos.
- b) Cinco días para interponer excepciones o defensas, contados desde la notificación de la demanda.
- c) Diez días para contestar la demanda, contados desde la notificación de la resolución que la admite a trámite.
- d) Quince días para emitir el dictamen fiscal o devolver el expediente al órgano jurisdiccional, contados desde su recepción.
- e) Tres días para solicitar informe oral, contados desde la notificación de la resolución que dispone que el expediente se encuentra en el estado de dictar sentencia.
- f) Quince días para emitir sentencia, contados desde la vista de la causa. De no haberse solicitado informe oral ante el Juez de la causa, el plazo se computará desde la notificación a las partes del dictamen fiscal o de la devolución del expediente por el Ministerio Público.
- g) Cinco días para apelar la sentencia, contados desde su notificación.

2.12. ACTIVIDAD PROBATORIA

La actividad probatoria en el proceso contencioso administrativo, se restringe a las actuaciones recogidas en el procedimiento administrativo, salvo que se produzcan nuevos hechos o que se trate de hechos que hayan sido conocidos con posterioridad al inicio del proceso.

En cualquiera de estos supuestos, podrá acompañarse los respectivos medios probatorios. En el caso de acumularse la pretensión indemnizatoria, podrán alegarse

todos los hechos que le sirvan de sustento, ofreciendo los medios probatorios pertinentes.

2.13. OPORTUNIDAD

Los medios probatorios deberán ser ofrecidos por las partes en los actos postulatorios, acompañándose todos los documentos y pliegos interrogatorios.

Se admitirán excepcionalmente medios probatorios extemporáneos, cuando estén referidos a hechos ocurridos o conocidos con posterioridad al inicio del proceso, vinculados directamente a las pretensiones postuladas. De presentarse medios probatorios extemporáneos, el Juez correrá traslado a la parte contraria por el plazo de tres días.

Si a consecuencia de la referida incorporación es necesaria la citación a audiencia para la actuación de un medio probatorio, el Juez dispondrá su realización.

Si el particular que es parte del proceso no tuviera en su poder algún medio probatorio y éste se encuentre en poder de alguna entidad administrativa, deberá indicar dicha circunstancia en su escrito de demanda o de contestación, precisando el contenido del documento y la entidad donde se encuentra con la finalidad de que el órgano jurisdiccional pueda disponer todas las medidas necesarias destinadas a la incorporación de dicho documento al proceso.

2.14. PRUEBAS DE OFICIO

Cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción, el Juez en decisión motivada e inimpugnable, puede ordenar la actuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes.

2.15. MEDIOS IMPUGNATORIOS

Todos los medios impugnatorios previstos en el Código Procesal Civil son aplicables al nuevo proceso laboral.

Los medios impugnatorios son los mecanismos procesales mediante los cuales las partes o los terceros legitimados solicitan la anulación o la

revocación, total o parcial, de un acto procesal presuntamente afectado por un vicio o por un error. (Donaires , 2013).

2.15.1 RECURSOS:

- a) El recurso de reposición contra los decretos a fin de que el Juez los revoque.
- b) El recurso de apelación contra las siguientes resoluciones:
 - Contra las sentencias, excepto las impugnables con recurso de casación y las excluidas por convenio entre las partes;
 - Contra los autos, excepto los excluidos por ley.
- c) El recurso de casación contra las siguientes resoluciones:
 - Las sentencias expedidas en revisión por las Cortes Superiores;
 - Los autos expedidos por las Cortes Superiores que, en revisión, ponen fin al proceso.

El recurso de casación procede siempre y cuando la cuantía del acto impugnado sea superior al equivalente de 70 Unidades de Referencia Procesal (U.R.P) y cuando dicho acto impugnado provenga de autoridad de competencia provincial, regional o nacional; y, por excepción, los actos administrativos dictados por autoridad administrativa distrital, cuando la cuantía sea superior a 70 Unidades de Referencia Procesal (U.R.P).

- d) El recurso de queja contra las resoluciones que declaran inadmisibles e improcedentes el recurso de apelación o casación. También procede contra la resolución que concede el recurso de apelación con un efecto distinto al solicitado.

Según el artículo 33 de la Ley de procedimientos contenciosos administrativos los requisitos de admisibilidad y procedencia. Los recursos tienen los mismos requisitos de admisibilidad y procedencia regulados en el Código Procesal Civil.

En caso de que el recurrente no acompañase la tasa respectiva o la acompañase en un monto inferior, el Juez o la Sala deberán conceder un plazo no mayor de dos días para que subsane el defecto.

2.16. MEDIDAS CAUTELARES

Durante la tramitación del proceso contencioso administrativo o antes de su inicio, pueden solicitarse medidas cautelares que tengan por finalidad asegurar la eficacia de la resolución final, siendo de especial aplicación las medidas de innovar y de no innovar. Para que se conceda la medida cautelar se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Que el demandante acredite la verosimilitud de su derecho.
- Que la medida cautelar tenga por finalidad evitar el peligro que puede ocasionar la demora del proceso, o por cualquier otra razón justifi cable.
- Que la medida cautelar solicitada resulte adecuada para garantizar la eficacia de la pretensión y de la resolución final del proceso.

2.17. SENTENCIA

La sentencia es la resolución que pone fin a la instancia o al proceso, en definitiva.

Es el pronunciamiento del Juez sobre la pretensión de la parte demandante, dictada conforme a su estimación de los hechos resultantes de la prueba y del Derecho aplicable. (Isipedia, 2015).

El proceso se encuentra expedito para sentencia cuando:

- Ha concluido la actuación de todos los medios probatorios admitidos y actos de investigación ordenados por el Juez.
- La cuestión debatida sea de puro derecho o, siendo de hecho, no haya necesidad de actuar medio probatorio alguno en la audiencia respectiva.

- Saneado el proceso, la rebeldía del demandado produzca convicción al Juez respecto de los hechos y pretensiones contenidos en la demanda.
- Se haya producido allanamiento o reconocimiento admitidos por el Juez.

2.17.1. CONTENIDO DE LA SENTENCIA

La estructura de la sentencia comprende la parte expositiva, considerativa y resolutive, las cuales se indican a continuación (RUIZ 2017, s.p.).

A. LA PARTE EXPOSITIVA

Esta parte primera, contiene la narración breve, precisa, secuencial y cronológica de los principales actos procesales, desde la interposición de la demanda hasta el momento previo de la sentencia. Es correcto señalar que no debe incluirse criterio valorativo o calificativo. La finalidad de esta sección, es dar cumplimiento al mandato legal (artículo 122 del CPC), mediante el cual, el Magistrado o Juez debe descubrir y asimilar coherentemente el problema central del proceso que debe resolver.

El contenido de la parte expositiva, contiene:

a) DEMANDA:

- ❖ Identificación de las partes, tanto del demandante y demandado, sólo en cuanto a sus nombres; en razón que las sentencias solo pueden surtir sus efectos respecto de las partes que intervienen en el proceso.
- ❖ Identificación del petitorio de manera inteligible y concreta, lo que permite al Juez respetar y cumplir el principio de congruencia.
- ❖ Descripción de los fundamentos de hecho, y de derecho; permite definir el marco fáctico y el legal.

- ❖ Precisión de la resolución que admitió la demanda a trámite, para saber cuáles de aquellas pretensiones serán materia del pronunciamiento.

b) CONTESTACIÓN:

Descripción de los fundamentos de hecho y derecho, permitiendo saber qué puntos fueron contradichos.

c) RECONVENCIÓN:

De existir, describir al igual que la demanda y contestación, de manera breve los siguientes puntos:

- ❖ Saneamiento Procesal para referir en qué momento se realizó y en qué sentido.
- ❖ Conciliación para verificar el cumplimiento de una institución procesal obligatoria.
- ❖ Fijación de los Puntos Controvertidos para advertir en qué audiencia se realizó tal actividad.
- ❖ Admisión de Medios Probatorios para precisar en qué audiencia se admitieron.
- ❖ Actuación de Medios Probatorios para indicar si se ejercieron todos los medios probatorios admitidos a trámite y permitir el control de los mismos.

La parte expositiva de la sentencia tiene un carácter básicamente descriptivo. El Juez se limita a describir aspectos puntuales del procedimiento que servirán de sustento a la actividad valorativa que realizará en la parte considerativa. En consecuencia, esta parte buscará: a) Precisar el proceso de constitución y los efectos de la pretensión punitiva formulada por el Ministerio Público y la manifestación del derecho de defensa frente a ella. b) Determinar la pretensión civil y la manifestación del derecho de

defensa frente a ella, y c) Facilitar la revisión de la corrección del procedimiento.

B. PARTE CONSIDERATIVA

Contiene la parte valorativa de la sentencia. En ella el juzgador expone la actividad valorativa que realiza para solucionar la controversia. El Magistrado o Juez establece el razonamiento jurídico para resolver el litigio o controversia.

En esta segunda parte, la finalidad, es cumplir con el mandato constitucional de fundamentación de las resoluciones, contenido en el inciso 5° del artículo 139° de la Constitución de 1993, el artículo 122 del Código Procesal Civil, y el artículo 12 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Además de acceder a conocimiento de las partes y de la sociedad civil en general, las razones por las cuales una pretensión ha sido amparada o desestimada. En esta sección considerativa, el juzgador, teniendo en examen lo expuesto por el Ministerio Público y por la Defensa según sea el caso, establece la norma que aplicará para resolver el caso

El contenido de la parte considerativa, contendrá:

- a) Una puntual fijación de los puntos controvertidos, intrínsecamente interrelacionados con los elementos constitutivos de la institución jurídica que se reivindica.
- b) Fijación de los puntos controvertidos en orden de prelación, de tal manera que a la conclusión que se arribe luego del análisis de cada uno, determine si se prosigue con el análisis del siguiente. Este desarrollo, implica cuatro fases, de la siguiente manera:

- ❖ Fase I: El listado de las situaciones de hecho que guardan relación sustancial con cada uno de los puntos controvertidos y los elementos constitutivos fijados.
- ❖ Fase II: Respecto de cada una de las situaciones de hecho listadas, efectuar la selección de los elementos probatorios competentes cuyo análisis valorativo podría crear convicción en el Juzgador en sentido positivo o negativo.
- ❖ Fase III: Una vez que ha creado convicción respecto de los hechos, se procederá al análisis del marco jurídico relativo al punto controvertido evaluado, emitiendo una conclusión del mismo, se trata, de una consideración que va de una situación específica y concreta en relación lógica con la previsión abstracta e hipotética de la ley (conocida como la *subsunción*), lo que va a permitir proseguir con el análisis del siguiente punto controvertido o elemento constitutivo, o expedir el fallo definitivo en el caso que esta conclusión no fuera positiva.
- ❖ Fase IV: El procedimiento detallado anteriormente, se deberá practicar para el estudio de cada uno de los puntos controvertidos, y con las conclusiones parciales de cada uno de ellos, emitir un considerando a manera de resumen preliminar que permitirá a las partes el sentido del fallo definitivo.

C. PARTE RESOLUTIVA

Es la parte final de decisión y conclusión de todo lo anterior que permite dar por finalizado un litigio o declarar la responsabilidad penal.

En esta parte, el Juez, manifiesta su decisión conclusiva respecto de las pretensiones de las partes. Tiene como propósito, cumplir con el mandato legal (artículo 122 del CPC) y permitir a las partes conocer

el sentido del fallo definitivo, permitiéndoles, ejercer su derecho impugnatorio.

El contenido de la parte resolutive, como se establece en el artículo 122 del CPC peruano, debe contener:

- a) El respectivo dictamen, disposición u orden destinada a que la parte obligada respete y acate una prescrita prestación o penalidad y/o notificar el derecho correspondiente, respecto de cada una de las pretensiones, sean acumuladas o no.
- b) La definición y decisión, respecto del momento a partir del cual se hará efectivo el fallo.
- c) El pronunciamiento sobre las costas y costos, sea de la decisión o condena, o también, de su descargo o exoneración.
- d) El encabezamiento contiene los datos de identificación del proceso y de la sentencia, tales como: nombre del Secretario, número de expediente, número de la resolución, lugar y fecha, nombre del procesado, delitos imputados, nombre del Tercero civil responsable, nombre del agraviado, nombre de la parte civil, designación del Juzgado o Sala Penal y nombre del Juez o de los Vocales integrantes de la Sala, mencionando que la sentencia la pronuncian en ejercicio de la potestad de administrar justicia que deriva del pueblo. Ejemplo: *“El Juzgado Especializado Penal, de la Corte Superior de Justicia de XYZ, que despacha el Dr. NN, ejerciendo la potestad de administrar justicia, ha pronunciado en nombre del pueblo la siguiente sentencia”*.

2.18. LA ACTUACIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA EN MATERIA PREVISIONAL Y LABORAL

La Jurisprudencia emitida en los últimos años, tanto por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, ha establecido criterios materiales y procesales que han orientado las decisiones judiciales en materia del proceso Contencioso Administrativa Laboral y Previsional. Dicho esfuerzo, sin embargo, requiere una ordenación, precisión y difusión adecuada en todas las instancias jurisdiccionales de los diferentes Distritos Judiciales a lo largo y ancho de todo el territorio del país, a fin de ser fuente efectiva de Derecho en el ejercicio de la práctica jurisprudencial.

La justicia constitucional, principalmente a través de los procesos de amparo y cumplimiento y básicamente expresada en la actuación del Tribunal Constitucional, ha contribuido en la fijación de criterios de naturaleza previsional y laboral, al interpretarse los alcances de normas sobre derechos específicos e inespecíficos de rango y carácter constitucional, de los que son o no son titulares los pensionistas y los propios trabajadores.

Dicha actuación se ha hecho efectiva haciendo uso tanto de la jurisprudencia constitucional en general a la que se refiere el artículo VI del Título Preliminar de la Ley N° 28237 - Código Procesal Constitucional- como de los diferentes precedentes vinculantes ya expedidos, a los cuales se refiere el artículo VII del Título Preliminar del precitado Código.

El mencionado artículo VI establece que:

“Los Jueces interpretan y aplican las Leyes o toda norma con rango de Ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional”.

A su vez, el artículo VII regula el precedente vinculante en los siguientes términos:

“Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo.”

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú en los Procesos Contenciosos Administrativos regulados por la Ley N° 27584, ha generado doctrina y principios jurisprudenciales, en general y especialmente con relación a la justicia laboral y previsional.

Dicha facultad ha sido ejercida en función a sus atribuciones constitucionales y específicamente por la aplicación de la norma contenida en el artículo 34° de la Ley N° 27584.

El Decreto Legislativo N° 1067 publicado en su momento en el diario Oficial “el Peruano” el 28 de junio de 2008, modificó la versión original del artículo 34° de la Ley N° 27584, que en su momento se refería a la: doctrina jurisprudencial”, respecto a las decisiones adoptadas en Casación por parte de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, cambiando la denominación inicial por la de “Principios Jurisprudenciales”, cuando dicha Sala así los fije en sus decisiones en materia contenciosa administrativa, agregando el concepto “precedente vinculante” para dichos fallos.

Al respecto, podemos señalar que el procedimiento ordinario ha sido concebido desde los orígenes de la ciencia procesal como el mecanismo procesal idóneo para resolver los conflictos intersubjetivos de intereses de los sujetos procesales. Sin embargo, la diversa naturaleza de los conflictos ha generado que se conciban nuevas formas de tutela que permitan atender cada caso en particular y cada

situación específica. La tutela de urgencia es una de las formas de tutela que dispensa el Estado, dirigida a combatir las dilaciones de tiempo dentro del proceso, que es precisamente uno de los principales problemas y críticas en que incide todo proceso judicial.

La tutela de urgencia se encuentra dentro de lo que se ha convenido en denominar la concretización de la sinterización y “sumarización de los procesos”, que puede versar sobre en su momento sobre aspectos de fondo o forma. La sumarización sustancial hace referencia a la posibilidad de que se dicten resoluciones de actuación inmediata, sin necesidad de llegar a un conocimiento exacto y exhaustivo del conflicto: sumarización cognitiva. La sumarización forma por su parte, está referida a la inmediata disminución de los tiempos y los plazos, de medios probatorios y otros actos procesales, como la concentración de audiencias que se tiene en cuenta en el diseño de un determinado procedimiento.

El Proceso Urgente ha sido incorporado al Texto Único Ordenado de la Ley que regula el proceso contencioso administrativo aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2008-JUS en los artículos 26° y 27°, que exigen como regla de procedimiento: traslado a la otra parte por el término de 3 días y vencido dicho plazo con o sin absolución de la demanda “el juez dictará en la sentencia la medida que corresponda a la pretensión invocada dentro del plazo de 5 días”.

Dicho Proceso Urgente reemplaza al antiguo “proceso sumarísimo” con el objeto de posibilitar la tutela de casos de extrema gravedad que no consientan mayor demora, para lo cual el solicitante deberá acreditar los presupuestos requeridos por la Ley para acogerse a tal procedimiento. (Mayor,2012,p 249).

2.19. CONTRATO DE TRABAJO.

En nuestro ordenamiento jurídico el contrato es definido como el acuerdo de voluntades de dos o mas personas para crear, regular, modificar o extinguir una

relación jurídica patrimonial (artículo 1351 del Código Civil). Cabe precisar que el Contrato correspondiente a una relación de trabajo se regula por sus propias normas, constituyendo uno de carácter especial y con elementos esenciales que lo diferencian del contrato civil, estando de por medio el trabajo que goza de protección constitucional y que forma parte de los derechos sociales, señalando el artículo 22 de la norma constitucional que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Contando con una protección y regulación especial, lo que no se contradice con el ordenamiento civil que tiene contemplado la excepcionalidad de las reglas generales de contratación a los contratos que se rigen por sus propias reglas, como sucede con el contrato de trabajo (artículo 1353 del Código Civil). No obstante, el contrato laboral comparte algunas reglas y principios de los contratos civiles, que se exponen mas adelante.

Sobre el contrato de trabajo Ávalos (2012) sostiene que el contrato de trabajo puede ser entendido como el acto jurídico en virtud del cual una persona denominada “trabajador” enajena su fuerza de trabajo de manera indefinida o a plazo fijo con el objeto de que un tercero denominado “empleador” se beneficie de sus servicios, los cuales deberán ser brindados en forma personal y subordinada, a cambio de una remuneración, la cual tiene ciertas características y se encuentra sujeta a determinados parámetros mínimos legales” (p. 137).

Asi mismo según el Capítulo I Definición y objeto, Artículo N° 1 de Ley General Del Trabajo Ley General Del Trabajo define al contrato de trabajo; donde el trabajador se obliga a prestar personalmente servicios para un empleador, bajo su subordinación, a cambio de una remuneración.

2.13.1. TIPOS DE CONTRATO

- a) Contratos de plazo indefinido: Constituyen la regla general para la contratación en el Perú y no tienen una duración expresamente definida.

- b) Contratos de duración determinada: Para esta modalidad de contratación, la legislación requiere prueba de una causa objetiva que permita esta condición.
- c) Contratos de carácter temporal (p.ej. la puesta en marcha de un nuevo negocio) - Contratos de naturaleza accidental (p.ej. el reemplazo de un empleado) - Contratos para una obra o servicio específico (p.ej. servicios de temporada).(Agencia de la Promoción de la Inversión Privada-Peru, s.f.,s.p).

2.20. CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS CAS.

El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial basados en el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM Reglamento Del Decreto Legislativo N° 1057, Que Regula El Régimen Especial De Contratación Administrativa De Servicio.

Al trabajador sujeto a contrato administrativo de servicios le son aplicables, en lo que resulte pertinente, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el Servicio Civil, los toques de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado; quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora.

En ese sentido, no le son aplicables las disposiciones específicas del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera

Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales. (Infantes 2011, p. 244).

La Duración del Contrato Administrativo de Servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior.

En caso el trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que esté por vencer, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática. Para tal efecto, la entidad contratante informa al trabajador sobre la no prórroga o la no renovación, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato.

2.21. CONTRATOS DE SERVICIOS ESPECÍFICOS.

Los contratos de servicio específico, son desarrollados por personas poseedoras de conociendo profesionales circunscritos a la actividad terciaria (servicios) u otros que, sin poseerlos, se hallan capacitados para resolver contingencias que súbitamente se presentan en la empresa. Son labores que, pueden desarrollarse al interior de la empresa o fuera de ella: empero aquí, la labor personalísima del trabajador es imprescindible.

En cuanto a los Contratos de Servicios Específicos o de Obra determinada, estos se encuentran tipificados en el artículo 63° del D.S. N° 003-97-TR, que a la letra dice: “Los contratos para obra determinada o servicio específico, son

aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación”.

En tal sentido, si bien los contratos de Servicios Específicos son de naturaleza temporal, estos pueden ser renovados cuando se trate de una obra determinada. En caso de que se trate para servicios específicos, las renovaciones pueden presentarse de forma regular hasta por el plazo máximo de cinco años.

Los contratos por locación de servicios es la prestación de servicios físicos o intelectuales que hace una persona a favor de otra. Su definición se encuentra en el Artículo N°1 764 del Código Civil, que establece: “Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”.

2.21.1. DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE SERVICIO ESPECÍFICO

Según la Real Academia Española, se entiende por desnaturalización a toda “acción y efecto de desnaturalizar”, es decir, algo que tiene naturaleza propia y a la fuerza es cambiada a otra.

Estos contratos tienen un fin y forma específica; así también, son de naturaleza temporal (tiene fecha de inicio y final), que al desnaturalizarlos se convierten de naturaleza permanente, otorgándole al trabajador el derecho de la estabilidad laboral.

Después de desarrollar el contenido de la interpretación finalista del principio de primacía de la realidad como una alternativa de solución al problema de la desnaturalización del contrato de locación de

servicios en un contrato de trabajo sujeto a modalidad (sin perjuicio que este método sea utilizado en otros problemas relacionados con la desnaturalización y el fraude laboral en el contexto de la contratación de servicios moderna).

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se incorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continúe laborando.
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

2.21.2. PROBLEMAS EN LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS EN RELACIÓN CON LA ACTUAL APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD:

Uno de los fundamentos del principio de primacía de la realidad es la “inconclusividad” de Derecho del Trabajo en mérito a su permanente permeabilidad hacia las diversas exigencias sociales que a su vez son causa de su especial regulación al entrecruzarse dentro de ella intereses particulares y generales. Dicho fundamento involucra que en estos tiempos de innovaciones y cambios las instituciones jurídicas corran el riesgo de caer en la obsolescencia, por lo cual el Derecho

Laboral ha de teñirse de un halo de coyunturalidad que le permita adaptarse a la realidad social, política y económica a fin de cumplir con su esencial función tuitiva. (RIVAS, 2007, p. 64)

Es en el contexto antes descrito que la interpretación finalista del principio de primacía de la realidad cobra pertinencia, más aún frente a los múltiples problemas actuales en la contratación de servicios, de los cuales solo abordaremos tres: 1) La nueva realidad empresarial, como el paso de la tipicidad a la atipicidad y la flexibilización laboral; 2) La actual mentalidad generacional de los trabajadores y la mentalidad empresarial y 3) La aparición de zonas grises entre el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo.

2.22. LEY Nª 24041:

Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el capítulo V del DECRETO LEGISLATIVO N° 276.

Como las faltas de carácter disciplinario: Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo: a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su Reglamento; b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores; c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor; 9 d) La negligencia en el desempeño de las funciones; e) El impedir el funcionamiento del servicio público; f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad en beneficio propio o de terceros; g) La concurrencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o

sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza del servicio revista excepcional gravedad; h) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro. i) El causar intencionalmente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta; j) Los actos de inmoralidad; k) Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendario o más de quince días no consecutivos en un período de ciento ochenta días calendario; y, l) Las demás que señale la ley.

La LEY N^a 24041 enmarca así mismo que dicha ley no están comprendidos en los beneficios de la presente ley los servidores públicos contratados para desempeñar:

- 1.- trabajos para obra determinada.
- 2.- labores en proyectos de inversión, proyectos especiales, en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada.
- 3.- labores eventuales o accidentales de corta duración.
- 4.- funciones políticas o de confianza. artículo 3.- deróganse las disposiciones que se opongan a la presente ley, la cual entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.

Y si bien es cierto pareciera que la exigencia de la norma no tendría carencias; la realidad ha demostrado que muchos trabajadores se han visto perjudicados dado que en muchos casos los empleadores estatales, abusando de la norma, han pretendido desconocer este derecho, contratando a los trabajadores y cesándolos faltando uno o pocos días para que cumplan el año, generando breves interrupciones, y volviéndolos a contratar días después, de manera que no se configure el carácter “ininterrumpido” del servicio.

Con respecto a las breves interrupciones de las labores por parte de los empleadores a fin evitar la continuidad y, por consiguiente, la protección que otorga la Ley N° 24041, el Tribunal Constitucional, mediante la sentencia recaída en el Expediente N° 1084-2004-AA/TC, ha establecido que dichas interrupciones no pueden evitar que surta efecto la Ley N° 24041 debido a que atentan contra el artículo 26° de la Constitución.

2.23. PLENO JURIDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL

La realización de un Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral se justifica en la imperante necesidad de unificar y/o consolidar los diversos criterios con los que se ha venido resolviendo a nivel de juzgados y salas laborales en temas símiles; ello tomando en cuenta los cambios existentes en la legislación laboral en los últimos meses, específicamente en lo que respecta a las normas adjetivas que rigen el proceso laboral.

En este sentido, la realización del II Pleno Laboral a nivel supremo tiene entre sus objetivos: mejorar la calidad del servicio de impartición de justicia en el ámbito del derecho del trabajo y optimizar la atención eficaz y eficiente en los procesos judiciales, mediante decisiones predecibles en todas sus etapas, concordando para ello la jurisprudencia y fijando de ser necesario principios jurisprudenciales.

2.23.1 AGOTAMIENTO DE LA VIA ADMINISTRATIVA:

El agotamiento de la vía administrativa sólo será exigible en los siguientes supuestos:

- Aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral público (Decreto Legislativo 276 y los trabajadores amparados por la Ley N° 24041);

- Aquellos trabajadores que inicien y continúen su prestación de servicios suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios (Decreto Legislativo N° 1057); y
- Aquellos trabajadores incorporados a la carrera del servicio civil al amparo de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (SERVIR). No obstante, no será exigible en los supuestos excepcionales a que se refiere el artículo 19 de la Ley N° 27584 así como en aquellas impugnaciones que se formulen en contra de actos materiales, a que se refiere el artículo 4 inciso 3 de la citada ley.

Con relación a los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se debe considerar que el Estado es el único empleador en las diversas entidades de la Administración Pública. Por ello, el artículo 4° literal 6) de la Ley N.° 27584, que regula el proceso contencioso administrativo, dispone que las actuaciones administrativas sobre el personal dependiente del servicio de la administración pública son impugnables a través del proceso contencioso administrativo. Consecuentemente, el Tribunal Constitucional estima que la vía normal para resolver las pretensiones individuales por conflictos jurídicos derivados de la aplicación de la legislación laboral pública es el proceso contencioso administrativo, dado que permite la reposición del trabajador despedido y prevé la concesión de medidas cautelares. (ACEVEDO , 2014 , p 28).

Asi mismo el Pleno acordó por unanimidad que en aquellos distritos judiciales en los que se encuentre vigente la Ley N° 26636, la vía procesal será la del proceso contencioso administrativo, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 27584; y, en aquellos distritos judiciales en los que se encuentre vigente la Ley N° 29497,

Nueva Ley Procesal del Trabajo, la vía procesal será la del proceso contencioso administrativo, conforme lo establece el artículo 2° numeral 4° de la misma.

Por lo que el órgano jurisdiccional competente para conocer la impugnación de actos de la Administración que se vinculen a la prestación de servicios de los servidores públicos es el juzgado especializado de trabajo, pues así se establece expresamente en el numeral 4 del artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.

2.23.2 INVALIDEZ DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS).

La regulación legal y aplicación de los contratos administrativos de servicios ha generado múltiples discusiones en la comunidad jurídica, una de las cuales se relaciona directamente con la posible desnaturalización de dichos contratos. Se utiliza el término “desnaturalización” debido a las múltiples demandas que han sido de conocimiento, vía recurso de casación ante la Corte Suprema, cuando, por ejemplo, un contrato a plazo fijo termina siendo un contrato a plazo indeterminado por no haber cumplido con los requisitos exigidos por ley.

En tal sentido, se planteó la siguiente pregunta: ¿En qué casos existe invalidez de los contratos administrativos de servicios?; la misma que buscó enunciar los supuestos fácticos en los cuales se presenta una colisión entre diversos regímenes laborales con el régimen CAS; y en los cuales, este último deviene en inválido.

La Ley que regula el Contrato Administrativo de Servicios no contempla directamente causales de desnaturalización del contrato

administrativo de servicios (CAS). Sin embargo, sí es aplicable el concepto jurídico de “invalidez” que proviene de la teoría general del Derecho y del Derecho Civil, como lo es el propio término “contrato”. Como es evidente la utilización del término en el Derecho Laboral requiere de las acotaciones necesarias para tutelar la actividad laboral, efectivamente realizada, aún en el marco de un contrato que se considere inválido o nulo.

Así mismo la invalidez de un contrato administrativo de servicios no significa desconocer que existió una relación laboral, sino que implica declarar judicialmente que dicho contrato, como consecuencia de su invalidez, no surte efectos sobre la relación laboral concreta, y que, en su defecto, debe aplicarse la legislación que regula el Régimen Laboral pertinente para ella.

Los puntos concretos para determinar la invalidez de los contratos son:

a) Trabajadores que inicien y continúen su prestación de servicios suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios:

Aquellos trabajadores que iniciaron su prestación de servicios para el Estado sujetos a contratos CAS, y continuando contratados, sin haber suscrito previamente otro tipo de contrato, deberán tramitar su demanda de invalidez en la vía del proceso contencioso administrativo. De conformidad con el artículo 16 del Decreto Legislativo 1057, los conflictos derivados de la prestación de servicios regulados por dicha norma deberán dilucidarse en la vía administrativa y, posteriormente, en el proceso contencioso administrativo.

b) Trabajadores que iniciaron su prestación de servicios sujetos a contratos modales (Decreto Legislativo No. 728) o contratos de servicios no personales, en una entidad pública cuyo régimen exclusivo sea el régimen laboral de la actividad pública:

Los trabajadores que iniciaron su prestación de servicios sujetos a contratos temporales o contratos de servicios no personales (en adelante, “contratos SNP”) en una entidad pública, cuyo régimen exclusivo sea el régimen laboral de la actividad pública y que, posteriormente, suscribieron contratos CAS les corresponde tramitar su demanda de invalidez en la vía del proceso contencioso administrativo.

Así mismo cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.

De este modo, la tramitación de una demanda de invalidez del contrato CAS dependerá del régimen al cual se encuentra sujeta la entidad para la que labora el trabajador público. Si esta se rige por el Decreto Legislativo 276, la controversia deberá dilucidarse en la vía del proceso contencioso administrativo, previo agotamiento de la vía administrativa. Si, por el contrario, repetimos, si se rige por el Decreto Legislativo 728, los trabajadores públicos deberán presentar sus demandas en la vía judicial laboral.

c) Trabajadores que continúan laborando luego de vencido el plazo del contrato CAS:

El trabajador que continúa laborando luego de vencido un contrato CAS, sin suscribir contrato alguno, y que pretende invocar los derechos que surgen de ese hecho, deberá plantear su

pretensión, siguiendo las reglas anteriores, según el régimen laboral de la entidad en la que trabaja.

En consecuencia, si el régimen laboral de la entidad es el régimen laboral público, y el servidor continúa laborando luego de vencido el plazo de vigencia de su contrato CAS, la vía procesal para sus pretensiones será la del proceso contencioso administrativo. Sin embargo, si el personal de la entidad se encuentra bajo el régimen laboral privado o mixto, la vía procesal será la del proceso ordinario laboral.

CAPITULO III

LEGISLACION NACIONAL

3.1 LA CONSTITUCION PERUANA Y EL DERECHO DEL TRABAJO.

La constitución política es la norma fundamental y máxima en el campo laboral para la protección de los derechos de los trabajadores. De la carta magna se han desprendido normas de jerarquía legal y reglamentaria que regulan el derecho individual laboral tal como se describen:

3.1.1 LA ESTABILIDAD LABORAL COMO UN PROBLEMA JURÍDICO, SOCIAL Y PSICOLÓGICO

Señala en su artículo 27°. La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. La constitución de 1993 prestó mayor atención a los reclamos del empresario y terminó con la estabilidad laboral absoluta y estableció la relativa. Este artículo 27° mantiene una regulación ambigua sobre la estabilidad laboral pues omite mencionar aunque lo hace de manera indirecta con el término adecuada protección.

Esta adecuada protección se traduce en una compensación económica cuando el trabajador es despedido sin justa causa. No impide el despido arbitrario pero lo hace más oneroso para el empleador y al trabajador le permite subsistir mientras encuentra otro trabajo. Sin embargo esta protección resulta insuficiente cuando se trata de labores elementales en las que la indemnización resulta insuficiente por los bajos ingresos. La ley peruana otorga esta retribución de una y media remuneración mensual por cada año de servicios prestados hasta un tope de 12.

3.2 LEY DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO LEY 27584

Fue Publicado el 22 de noviembre del 2001, el Proceso Contencioso Administrativo visto desde una perspectiva moderna, con el fin de lograr de manera eficiente y eficaz atender los requerimientos ciudadanos al dar mayor protección a sus derechos. Sin embargo, existen deficiencias que originarán controversias competenciales en sede Contenciosa Administrativa. Por otro lado, el Tribunal Constitucional buscará, a través de una serie de precedentes, incidir en los términos de su relación con el Poder Judicial peruano, ya sea aumentando su margen de actuación revisora de lo incluido en diferentes resoluciones judiciales, o reconduciendo el trámite de algunas pretensiones abordadas mediante procesos constitucionales, con el fin de que estos sean tratados por medios procesales donde el Proceso Contencioso Administrativo adquiere una relevancia singular. Finalmente

Mediante el proceso contencioso administrativo, el Poder Judicial ejerce el control jurídico de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la tutela de los derechos e intereses de los administrados.

La legislación nacional reconoce para la “Acción Contencioso Administrativa” también conocidas en el ámbito jurídico como ACAs la denominación de “Proceso Contencioso Administrativo”,

situándolo dentro del marco del Derecho Procesal y de modo extensivo en el Derecho Procesal Laboral y Pensionario, ya que le permite contar con un efectivo Estado de Derecho a través de la ejecución del fallo que tenga como fin efectivo el cumplimiento en base a los efectos de la cosa juzgada.

Actualmente las corrientes de pensamiento académicas más modernas sobre este tema han llegado a convertir al “Procedimiento Contencioso Administrativo”, en un proceso de “plena jurisdicción” que abarca no solo la facultad de anular una resolución administrativa, sino que también permite un pronunciamiento sobre el fondo de la litis en discusión e incluso buscar con ello sancionar a los funcionarios responsables por la desviación de poder y puede llegar hasta la respectiva indemnización de carácter solidaria con el Estado o de manera Individual.

CAPITULO IV

JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia es el conjunto de derechos constitucionales de la carta magna de los tribunales sobre una materia determinada, de las cuales se puede extraer la interpretación dada por los jueces a una situación concreta. Tiene un valor fundamental como fuente de conocimiento del derecho positivo, con el cual se procura evitar que una misma situación jurídica sea interpretada en forma distinta por los tribunales; esto es lo que se conoce como el principio unificador o unificado.

En este caso se tomó como jurisprudencia al **EXP. N.º 04225-2012-PA/TC AREQUIPA - JUAN CARLOS MANRIQUE BARRIGA de fecha 16 de abril 2014.**

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Juan Carlos Manrique Barriga contra la resolución de fojas 588, su fecha 5 de setiembre de 2012, expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 25 de agosto de 2009 el recurrente interpone demanda de amparo contra el Poder Judicial, representado por el Presidente del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, doctor Villa Stein, solicitando que se deje sin efecto el despido incausado del que fue objeto, y que en consecuencia se le reponga como asistente del área de cuerpos

del delito de la Corte Superior de Justicia de Arequipa o en otro cargo similar, con el abono de las remuneraciones dejadas de percibir. Manifiesta que prestó servicios de manera ininterrumpida desde el 9 de enero de 2008 hasta el 1 de junio de 2009; que inicialmente laboró en virtud de contratos de servicios no personales y posteriormente bajo el régimen de contratos administrativos de servicios; que sin embargo, desde el inicio de la prestación de servicios no personales efectuó una prestación personal de servicios, bajo subordinación y a cambio de una remuneración; elementos esenciales que determinan una relación laboral, configurándose, por tanto, una relación laboral de naturaleza indeterminada en aplicación del principio de primacía de la realidad, conforme lo estableció la Subdirección de Inspección Laboral Seguridad y Salud en el Trabajo de Arequipa, por lo que solamente podía ser despedido por una causa justa prevista en la ley. Alega que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso.

El Procurador Público Adjunto Ad Hoc en Procesos Constitucionales a cargo de la Procuraduría Pública del Poder Judicial contesta la demanda argumentando que inicialmente el recurrente prestó servicios al amparo de los contratos de locación de servicios y que posteriormente suscribió contratos administrativos de servicios, consagrando los citados contratos en su cláusula séptima que el Poder Judicial podrá resolver su contrato sin expresión de causa, no evidenciándose por tanto vulneración de los derechos constitucionales invocados por el demandante.

El Primer Juzgado Civil de Arequipa, con fecha 27 de abril de 2012, declaró fundada en parte la demanda por estimar que con los documentos que obran en autos se ha acreditado la existencia de una relación de naturaleza laboral al concurrir los elementos esenciales del contrato de trabajo, habiendo sido el demandante inclusive pasible de una queja, razón por la que es de aplicación la presunción establecida en el artículo 4.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR y el principio de la primacía de la realidad.

La Sala revisora, revocando la apelada, declaró improcedente la demanda, por estimar que con los contratos administrativos de servicios celebrados por ambas partes queda

demostrado que la relación mantenida entre las partes fue a plazo determinado, por lo que habiéndose cumplido el plazo de duración del referido contrato, la extinción de la relación laboral con el demandante se produjo en forma automática y no afecta derecho constitucional alguno.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

El demandante solicita su reposición en el cargo de asistente del área de cuerpos del delito de la Corte Superior de Justicia de Arequipa como trabajador a plazo indeterminado. Afirma que ha sido despedido incausadamente puesto que pese a que celebró contratos civiles en los hechos se configuró una relación laboral de naturaleza indeterminada por haberse presentado todos los elementos típicos de un contrato de trabajo. Alega que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso.

Consideraciones del Tribunal Constitucional

Menciona que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por la otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas del Estado. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

El demandante afirma que prestó servicios de manera ininterrumpida para la parte emplazada desde el 9 de enero de 2008 hasta el 31 de mayo de 2009 (lo cual se corrobora con el certificado de trabajo, obrante a fojas 3), fecha en que fue despedido sin que se le exprese una causa justa prevista en la ley, pese a que en los hechos se había configurado una relación laboral a plazo indeterminado, por lo que corresponde a este Tribunal dilucidar si se produjo o no el despido alegado por el demandante.

En consecuencia, este Tribunal advierte que en el año 2008 la autoridad de trabajo constató la existencia de una relación laboral entre el actor y la demandada, motivo por el cual incluso se le impuso una sanción pecuniaria a la demandada.

Por tanto, en virtud de la Resolución Directoral N.º 008-2013-GRA-GRTPE-DPSC, de fecha 14 de enero de 2013, respecto de la cual la emplazada ha señalado que no se ha interpuesto proceso contencioso-administrativo, corresponde a este Tribunal estimar la demanda de amparo, por cuanto conforme a lo manifestado en fundamento 3.3.3 supra, ha quedado establecido que entre las partes existió una relación de naturaleza laboral y no civil; por lo que los contratos administrativos de servicios que habría suscrito posteriormente el demandante carecen de validez jurídica. Se concluye, entonces, que la parte emplazada ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo del demandante al despedirlo el 31 de mayo de 2009.

Consideraciones del Tribunal Constitucional

El artículo 139.º, inciso 3), de la Constitución Política del Perú establece que: “Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.”. Al respecto este Tribunal en más de una oportunidad, ha establecido que el derecho al debido proceso es aplicable no sólo a nivel judicial sino también en sede administrativa e incluso entre particulares, y supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos y conflictos entre privados, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto que pueda afectarlos. Mientras que el inciso 14.º del referido artículo de la carta magna establece: “El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso”. Por otra parte, el artículo 22.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR dispone que: “Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada”. Y el artículo 31.º de la referida norma legal establece que: “El empleador no podrá despedir por causa

relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia”.

Por ello, habiéndose acreditado en autos que el actor era un trabajador sujeto a una relación laboral de naturaleza indeterminada solamente podía ser despedido conforme a lo señalado en el fundamento 4.3.2. supra, lo cual no ha ocurrido; por tanto, habiendo vulnerado la emplazada su derecho al debido proceso, corresponde amparar la presente demanda.

Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido arbitrario, vulneratorio de los derechos al trabajo y al debido proceso del demandante, reconocidos en los artículos 22.º y 139.º de la Constitución; por lo que la demanda debe estimarse.

Al final ha resuelto con los siguientes términos:

- Declarar FUNDADA la demanda en lo que respecta a la afectación de los derechos al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso; en consecuencia, NULO el despido del que ha sido objeto el demandante.
- ORDENAR que el Poder Judicial reponga a don Juan Carlos Manrique Barriga como trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22.º y 59.º del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos procesales.
- Declarar IMPROCEDENTE la demanda en el extremo referido al pago de las remuneraciones dejadas de percibir.

CAPITULO V

DERECHO COMPARADO

DERECHO LABORAL Y SUS CONNOTACIONES EN MÉXICO

El Derecho Laboral Mexicano rige el proceso por el cual los trabajadores en México pueden organizar sindicatos, participando en negociaciones colectivas y huelgas. El actual derecho laboral refleja la relación histórica entre el Estado y la Confederación Mexicana de Trabajadores, siendo dicha confederación alineada oficialmente con el Partido Revolucionario Institucional (PRI), el cual gobernó México bajo varios presidentes por más de setenta años consecutivos.

Mientras la ley, en su principio, promete a los trabajadores el derecho de huelga y de organización, en la práctica es difícil o imposible para los sindicatos independientes el organizar su tiempo y condenar las prácticas corruptas de muchos sindicatos existentes y los empleadores con los que tratan.

Uno de los problemas más importantes para los trabajadores mexicanos es la incertidumbre para obtener y conservar un empleo, ya que el deterioro laboral es evidente, los bajos salarios y la pérdida de prestaciones sociales también son cuestionadas por la apertura económica y la integración de las empresas mexicanas en la globalización. Actualmente en el contexto de la globalización aunada al neoliberalismo, los trabajadores atraviesan momentos difíciles, las crisis económicas

repercuten en la expansión del número de desempleados y facilitan la imposición de condiciones laborales que benefician más a los empresarios que a los trabajadores. El mercado de trabajo en México se desarrolla entre bloques económicos que provocan fuertes impactos en la sociedad por las políticas liberalizadoras que establecen la flexibilización de las relaciones laborales en busca de la fragmentación de la mano de obra barata, de las jornadas, y así logrando los empresarios menores costos en la producción.

DERECHO LABORAL COLOMBIANO

El derecho laboral colombiano es el conjunto de principios, acciones y normas que regulan directa e indirectamente las relaciones entre empleadores y trabajadores, y de estos con el Estado con el objeto de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y la protección del trabajo. Todo lo anterior tiene el único fin de lograr la paz social, siendo esta la finalidad del Código Laboral Colombiano.

El derecho laboral colombiano tiene como regulador la Constitución Política de 1991, los tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo. El estado protege cualquier actividad que el colombiano para su subsistencia, La Constitución Nacional en el artículo 25 así lo ordena: "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."

De acuerdo con la Constitución Política, el derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas que debe ser garantizado por el Estado. Adicionalmente, la Constitución Política consagra el derecho de asociación sindical, que ampara tanto a los trabajadores como a los empleadores.

Estas disposiciones concuerdan con los tratados internacionales de los que Colombia es parte, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

DERECHO LABORAL EN CHILE

Conjunto de principios y normas típicas que regula las relaciones que se crean con ocasión del trabajo dependiente y por cuenta ajena. Por lo tanto, queda afuera del ámbito de aplicación el trabajo autónomo, independiente y por cuenta propia.

El texto constitucional sobre esta materia expresa que la Constitución asegura a todas las personas la libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo, con su justa retribución, y más adelante agrega que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o salubridad pública, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Las disposiciones constitucionales señalan también que ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos.

Además la Constitución también señala que la ley determinará los profesionales que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerla. Esta norma, a juicio del autor de este trabajo, posee las siguientes características: 1) Se protege el derecho a la libre contratación; 2) Se protege la libre elección de un trabajo, con una justa retribución; 3) Se permite todo tipo de trabajo, salvo aquellos que expresamente estén prohibidos por las razones que el texto señala; 4) Para garantizar la libertad de trabajo se establece que, en sentido bastante amplio, no se puede exigir la afiliación a ningún tipo de organización como condición para desarrollar una determinada actividad o trabajo, como tampoco la desafiliación para mantenerse en éste; 5) También se expresa que la ley debe determinar las profesiones que requieren grado o título universitario y condiciones para ejercerlas. Un primer comentario de carácter general a esta norma, está en el hecho de que el constituyente pretende a toda costa proteger la libre contratación tratando de evitar cualquier traba al respecto.

DERECHO LABORAL EN PANAMÁ

En el Derecho Laboral panameño se regula el contrato de trabajo, estableciendo en el artículo 62 del Código, lo que debe entenderse como tal.

La norma dice: "Se entiende por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, el convenio verbal o escrito mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra a favor de otra, bajo la subordinación o dependencia de ésta.

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal en condiciones de subordinación jurídica o dependencia económica.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo anterior y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

La existencia de la relación de trabajo determina la obligación de pagar el salario". El análisis de la disposición anterior, así como la definición que sobre oferta nos da Cabanellas, me permiten concluir que, válidamente la oferta de trabajo puede asimilarse al contrato de trabajo, aunque la primera no esté expresamente regulada en el Código Laboral.

La afirmación de que la oferta de trabajo puede asimilarse al contrato de trabajo, se ve reforzada con lo que establece el artículo 228 del Código de Trabajo que dispone: "Cuando el empleador diere por terminado el contrato, sin justa causa, antes de la fecha en que debía iniciarse la relación de trabajo, deberá indemnizar al trabajador los perjuicios sufridos. La indemnización no será inferior a un mes de salario, excepto los contratos celebrados por un período inferior".

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

1. El fundamento jurídico dogmático enunciado en el punto 2.1.3 del II Pleno Jurisdiccional de Materia Laboral, define que el término jurídicamente adecuado es el de “invalidez”, más no el de “desnaturalización” que se usa comúnmente en el Derecho Laboral Peruano, a partir del desarrollo realizado para el Régimen Laboral privado por el Decreto Legislativo N° 728; la ley que regula el Contrato Administrativo de Servicios no contempla directamente causales de desnaturalización del contrato administrativo de servicios (CAS); efectivamente, la invalidez de un contrato administrativo de servicios no significa desconocer que existió una relación laboral, sino que implica declarar judicialmente que dicho contrato, como consecuencia de su invalidez, no surte efectos sobre la relación laboral concreta, y que, en su defecto, debe aplicarse la legislación que regula el Régimen Laboral pertinente para ella; por lo que la demanda debería haber sido formulada como pretensión principal la **invalidez de los contratos administrativos CAS**, ya que el señor JESUS MANUEL ALIANO RODRIGUEZ fue trabajador contratado por Servicios No Personales antes de la suscripción del contrato CAS y como locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.
2. Así mismo, la demanda presentada el señor JESUS MANUEL ALIANO RODRIGUEZ hubiera sido enfocado específicamente a la desnaturalización de su contrato por servicios no personales, ya que estos se encuentran amparados en

el artículo 1° de la Ley N° 24041 que señala que los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el capítulo V del DECRETO LEGISLATIVO N° 276.

3. El Principio de Primacía de la Realidad es un criterio de gran importancia, que se toma en cuenta en el proceso, que por su naturaleza de causa es el mas notable ya que prima lo que realmente ha ocurrido en la realidad, ya que la magistrada en la sentencia recurrida no ha analizado este principio conjuntamente con los medios probatorios presentados con la demanda.
4. El estado dentro del mercado laboral tiene altísimos índices de informalidad en la contratación de trabajadores, la falta de reglas claras en materia de contratación y despido laboral.
5. El Estado durante más de una década, ha tenido una posición de protección a las situaciones de desnaturalización de los contratos de trabajo, específicamente en los supuestos que contempla el artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR. En la mayoría de los casos, al reconocer la situación de desnaturalización de los contratos de trabajo a modalidad, estos se convertían en contratos de trabajo a plazo indeterminado. Es decir, se analizaba la estabilidad de salida.
6. Si un trabajador comprendido en el ámbito de aplicación de la Ley N° 24041 es despedido, puede acudir a sede judicial, acreditando en el marco proceso contencioso administrativo correspondiente: a) haber estado contratado por más de un año ininterrumpido, desarrollando labores de carácter permanente y, b) que se violaron sus derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso, pretendiendo su reposición en su puesto de trabajo, es decir, el restablecimiento del ejercicio de los mencionados derechos.
7. Son acumulables a la pretensión principal de reposición en el puesto de trabajo, en forma accesoria, la de pago de las remuneraciones dejadas de percibir y en forma principal (autónoma), la de pago de indemnización por daño moral. Siendo posible un segundo diseño del petitorio en el que la pretensión principal sea la

reposición en el puesto de trabajo y, en forma principal (autónoma), la de pago de indemnización por lucro cesante (equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir) y daño moral. Nótese que en esta segunda opción el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, son parte de la indemnización (lucro cesante).

8. Las deficiencias que existen en la ejecución de sentencias contenciosas administrativas son: la insuficiencia del Artículo 46 del TUO de la Ley Nro. 27584, “Ley del Proceso Contencioso Administrativo”, al no obligar; puesto que, no contempla un plazo específico para su ejecución, además que no exige informar al juzgado la persona encargada directamente de su ejecución y se omite informar si se ha cumplido con la sentencia o si realiza acciones para reincorporar al trabajador, por otro lado no existe una directiva o resolución de consejo ejecutivo o administrativo que especifique el procedimiento que debe seguir el órgano jurisdiccional.

CAPITULO VIII

RECOMENDACIONES

1. Consideramos que la conclusión a la que arriba el **II Pleno Supremo Laboral** no resulta correcta, respecto a la decisión que si los trabajadores que pretendan cuestionar la validez del contrato administrativo de servicios CAS suscrito, **deberán acudir en la vía administrativa y posteriormente al proceso contencioso administrativo**; pues si bien así lo señala el artículo 16 del D.L. 1057, soy de la opinión que no es lo correcto, puesto que tal pretensión debería verse en el **proceso ordinario laboral**, debido a que lo que se va discutir es la vinculación de las partes y la invalidez o validez del contrato administrativo de servicios. La carta magna protege y fomenta el empleo, el cual es base para el bienestar social y un medio de la realización de la persona, siendo el respeto de su dignidad **el fin supremo de la sociedad y del Estado**. Máxime si consideramos que es inconstitucional el artículo 5 (**que permite la eternidad del CAS**) del D.L. 1057 y la ausencia de una mínima protección frente al despido. Por tanto, si bien el Texto Único Ordenado de la Ley 27584 –Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo–, modificado por el D.L. 1067 (Decreto Supremo 013-2008-JUS), en su artículo 30, regula los medios probatorios; en el proceso contencioso administrativo, la actividad probatoria se restringe a las actuaciones recogidas en el procedimiento administrativo solamente, respondiendo en algunos casos a un sistema de **“mera revisión de la actuación administrativa”**. En cambio en el proceso laboral bajo la Ley 29497, se actúan pruebas como declaración de parte, de

testigos, exhibición de planillas, pericias, entre otros; ya que el fundamento del proceso laboral se ciñe en que en todo proceso laboral los jueces **deben evitar la desigualdad entre las partes y que este afecte el desarrollo o resultado del proceso**, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegiando el fondo sobre la forma.

2. Se sugiere al Poder Judicial más realze en relación al Artículo 46 del TUO de la Ley Nro. 27584, Ley del Proceso Contencioso Administrativo; puesto que, no obliga el juez, exigir que la entidad demanda cumpla con informar el cumplimiento de la sentencia o las acciones que realiza para su ejecución, dado que las entidades lo están tomando de modo facultativo, no les interesa el plazo dado por el Juez, ya que apesar que la ley menciona que el responsable del cumplimiento del mandato judicial será la autoridad de más alta jerarquía de la entidad, el que podrá comunicar por escrito al Juez qué funcionario será encargado en forma específica de la misma, estos funcionarios hacen omisos a los mandatos judiciales, ya que el Poder Judicial no ejecuta las responsabilidades en las que ha incurrido por el incumplimiento de dicho mandato judicial.
3. Se deben establecer sanciones para los funcionarios estatales que vulneren los derechos del personal contratado por las modalidades contractuales de naturaleza civil, que como consecuencia de su desnaturalización generen una relación laboral de naturaleza indeterminada.
4. El Poder Judicial, está a punto de colapsar por la inmensa carga procesal de expedientes que hay en la materia laboral, por lo que es urgente dotar al Poder Judicial de mayor presupuesto para que pueda contratar más jueces laborales, y proveer de infraestructura propia a los juzgados y salas superiores, con el fin de que no tengan que compartir salas de audiencias y sistemas de videograbación. También es urgente una mayor capacitación al personal auxiliar en las materias de oralidad y derecho del trabajo, a efectos de desterrar la nostalgia por la escrituralidad que primaba en la antigua ley procesal del trabajo (Ley 26636).

CAPITULO IX

RESUMEN

El presente trabajo tiene como propósito principal analizar y explicar los puntos de vista de la doctrina (marco teórico), los alcances de la legislación nacional y los criterios de jurisprudencia del proceso contencioso administrativo por desnaturalización y/o invalidez de contratos CAS, enmarcados en el Derecho laboral. Se trata de una investigación jurídica dógmatica, desarrollando en el ámbito de la doctrina y jurisprudencia peruana. Dicho trabajo monográfico a podido concluir en lo siguiente; que los abogados de la parte del demandante deben conocer mejor todos los procedimientos, normas y/o doctrinas sobre Derecho Laboral; así enfocar directamente el petitorio y esta resulte positiva ya que serán los jueces quienes tendrán la función de evaluar en cada caso concreto, y de los medios probatorios que se presenten, si estamos ante alguna de las causas de desnaturalización previstas en la ley, y declarar los efectos que la legislación reconoce a dicha conversión. Las entidades públicas deben tener cuidado en la modalidad de contratación de un personal, se debe brindar mayor información a los funcionarios de cada entidad sobre tipos de contrato y cuáles son sus causas para así evitar infringir en el despido arbitrario y la vulneración de derechos del trabajador.

CAPITULO X

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acevedo M. (2014). Informe - li Pleno Jurisdiccional Supremo En Materia Laboral.
Lima, Perú: Corte Suprema de Justicia.

Agencia de la Promocion de la Inversion Privada-Peru(s.f.) Régimen laboral de la actividad privada en el Perú recuperado de <http://www.proinversion.gob.pe/apec/pdf/4%20Regimen%20Laboral.pdf/>

Boza P.(2014, 2014, 3 de junio) “Surgimiento, Evolución Y Consolidación Del Derecho Del Trabajo” Semana 65, p.23.

Couture,E.(2002).Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Montevideo, BuenosAires:EditorialIBdeF.

Donaires S. (2013) Los Límites A Los Medios Probatorios De Oficio En El Proceso Civil recuperado<https://www.derechocambiosocial.com/revista009/pruebas%20de%20oficio.htm>

- Fraga, G.(1973), “Derecho Administrativo”; Cuarenta Edición; Lima, Perú:Porrua S.A.
- Infantes C.(2011, diciembre). Contrato Administrativo de Servicios (CAS). Semana(15), p. 244.
- Isipedia (2015). El proceso laboral. Recuperado en marzo 10, 2016. Página Web. Disponible en: <http://derecho.isipedia.com/optativas/derecho-procesal-deltrabajo/04-el-proceso-laboral>
- Mayor S. (2014).El Proceso Contencioso Administrativo Laboral. Segunda Publicación, p. 251.
- Mayor S.(2012) Administrativo Laboral recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/search/search?query=contencios%20administrativ%20vinculant%20precedent%20jurisprudenci>
- Mesones O.(2016) “Aplicación Del Precedente Vinculante Huatuco Huatuco Y Sus Repercusiones En Los Trabajadores Del Sector Público Del Régimen Privado Peruano" (tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Perú.
- Northcote, S. A. (2011). El proceso contencioso administrativo. Segunda Quincena de Marzo,p.227
- Osorio, M. (s.f). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Guatemala. Edición Electrónica. DATASCAN SA.
- Paredes P.(2010, Agosto). El Tribunal de Servicio Civil enfrentado a la necesidad de regulación de la vía previa, los precedentes del Tribunal Constitucional y la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/>

Ruiz P. (2016) “La Desnaturalización del Contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la legislación Peruana. análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primacía de la realidad”(tesis de pregrado). Universidad Católica, Arequipa, Perú.

Rivas V.(2007) “La evolución del concepto de trabajador en el Derecho Español, Venezuela: Editorial Bomarzo

Rodríguez, L. (1995). La Prueba en el Proceso Civil. Lima,Perú:Editorial Printed

Ruiz C.(2017).las tres partes de la sentencia judicial. Recuperado de <http://cronicasglobales.blogspot.com/2017/02/las-tres-partes-de-una-sentencia.html>

Sánchez, J. J. (2004), “Comentarios en torno a la Ley del Proceso Contencioso-Administrativo del Perú”;Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

Sosa, J.L. (2011). Introducción a los medios probatorios. Recuperado en marzo 19, 2016. Página Web. Disponible en: <http://estudiososa.blogspot.pe/2011/07/introduccion-los-medios-deprueba.html>

Torres, V. J. (2004). Derecho Administrativo(Vol.I). Lima, Perú: Punto Grafía.

Vásquez Laguna J. (2008).Manual de Derecho Procesal Civil. Lima. Perú

Zapata E.(2017) “Calidad De Las Sentencias De Primera Y Segunda Instancia Sobre Proceso Contencioso Administrativo, En El Expediente N° 01559-2011-0-2001-Jr-La-02, Del Distrito Judicial De Piura” (tesis de pregrado).Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Piura, Perú.

ANEXO



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANCASH
SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO ESPECIALIZADO EN
PROCESOS CONTENCIOSOS ADMINISTRATIVOS LABORALES Y
PREVISIONALES DE HUARAZ**



2º JUZGADO DE TRABAJO - SEDE DE CORTE

EXPEDIENTE : 00540-2015-0-0201-JR-LA-02
MATERIA : ACCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA
JUEZ : MEZA BENITES, GIOVANNA
ESPECIALISTA : RODRIGUEZ DE PAZ BETZABET BLANCA
EMPLAZADO : PROCURADOR PUBLICO MUNICIPAL ,
DEMANDADO : ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITOAL DE
INDEPENDENCIA ,
DEMANDANTE : ALIANO RODRIGUEZ, JESUS MANUEL

SENTENCIA

RESOLUCIÓN N°08

Huaraz, tres de marzo
del dos mil diecisiete.-

VISTOS; dado cuenta el expediente de la referencia para emitir la resolución correspondiente, y;

I. PARTE EXPOSITIVA:

1. Resulta de autos que mediante escrito que obra de fojas trescientos treinta a trescientos cincuenta y tres, don Jesús Manuel Aliano Rodríguez, interpone demanda Contenciosa Administrativa, la cual dirige contra la Municipalidad Distrital de Independencia, con citación de su Procurador Público Municipal a fin que se declare la nulidad e ineficacia del acto administrativo contenido en la Resolución de Alcaldía N°0177-2015-MDI de fecha 10 de abril del dos mil quince, y consecuentemente se declare la desnaturalización de sus contratos administrativos de servicios y se ordene su reincorporación a su puesto de trabajo como Asistente Administrativo de la Sub Gerencia de Logística, inclusión en la planilla de trabajadores de naturaleza permanente, pago de los derechos que corresponden a un trabajador dentro del mismo cargo y nivel remunerativo desde el inicio de su vínculo laboral hasta la fecha de su reincorporación, más el pago de intereses legales y costos; asimismo solicita indemnización por daño moral y lucro cesante por la suma dejada de percibir y la privación de los beneficios sociales y

labores dejados de percibir por la suma de S/10,000.00. El actor señala que mediante escrito administrativo de fecha catorce de enero del dos mil quince solicitó a la entidad demandada la desnaturalización de su contrato CAS y reincorporación a su puesto laboral en el cargo de Asistente Administrativo de la Sub Gerencia de Logística de dicha entidad, considerando que se infraccionó su derecho al trabajo mediante un despido arbitrario ya que había adquirido un récord laboral de cinco años, siete meses y diecinueve días y los últimos seis meses se habían generado una prórroga automática en su modalidad contractual, pedido que fue declarado improcedente al no haber valorado su récord laboral antes de la suscripción del primer contrato CAS, ya que antes de la suscripción del primer contrato CAS había sobrepasado el año de prestación permanente e ininterrumpido a favor de la emplazada, habiendo adquirido derechos al amparo de la Ley 24041, además que sus labores en dicha modalidad han sido personal, subordinada y remunerada y además que la demandada no considerado que la última modalidad había sufrido una prórroga automática al haber laborado su persona entre junio a diciembre sin contrato. Respecto a la suscripción de los mal llamados contratos de locación de servicios en el periodo comprendido entre el doce de mayo del dos mil tres al treinta y uno de diciembre del dos mil ocho, indica que contrariamente a lo anotado por nuestra legislación civil sobre los contratos de locación de servicios, su relación laboral en ese periodo, sí estuvo sujeta a una prestación personal y exclusiva en sus labores, tal es así que se le exigía cumplir con un horario de trabajo y en espacio físico determinado dentro de las instalaciones de la entidad edil; aseveración que indica que es corroborada con los oficios, memorándums que adjunta; además de estar subordinado directamente a su jefe inmediato, jefe de personal y a las disposiciones de la Gerencia de la Municipalidad Distrital de Independencia, conforme lo acredita con los memorándums adjuntos sobre requerimiento y llamadas de atención y por último contaba con una remuneración que estaba debidamente establecida en el libro de retenciones; por lo que durante dicho periodo mantuvo una relación laboral encubierta y que al suscribir el contrato administrativo de servicio por renovación ya había alcanzado el goce de los derechos que otorga la Ley 24041. Respecto a la suscripción de los contratos administrativos de servicios en el periodo comprendido entre enero del dos mil nueve a junio del dos mil catorce y prórroga automática al treinta y uno de diciembre del dos mil catorce, señala que antes de suscribir el primer contrato administrativo de servicio, había obtenido un récord laboral de cinco años, siete meses y diecinueve días, por lo que ya había adquirido los derechos que consagra la Ley 24041; asimismo señala que en su

caso se debe aplicar el II Pleno jurisdiccional supremo en materia laboral sobre la desnaturalización de este tipo de contratos que en el punto 2.1., establece que existe invalidez de los contratos administrativos de servicios, cuando la relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041 o por aplicación directa de la norma al caso en concreto; además señala que la entidad le ha obligado a suscribir un contrato administrativo de servicio de renovación a una locación de servicios, cuya finalidad fue disfrazar su real situación laboral, sin embargo, indica que el artículo 26° de la Constitución prescribe los principios de irrenunciabilidad de derechos laborales e interpretación más favorable en el sentido de la norma; en este sentido, señala que el mismo pleno jurisdiccional citado establece que existe invalidez de los contratos administrativos de servicios: 2.1.3. cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS el locador de servicios tenía en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta ; además señala que su persona solo ha suscrito contratos CAS hasta el mes de junio del dos mil catorce, no obstante ello ha seguido laborando hasta el treinta y uno de diciembre del dos mil catorce sin contrato, habiéndose generado de esta manera una prórroga automática al contrato CAS; al respecto el mismo pleno jurisdiccional antes citado establece que no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos, sin embargo, esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso una de naturaleza indeterminada, por lo que su contrato se ha desnaturalizado adquiriendo las características de un contrato de trabajo de duración indeterminada. Por otro lado señala que ha realizado trabajo de naturaleza permanente e incluso sus funciones se encuentran contenidas dentro de los instrumentos de gestión de la demandada; por lo que la resolución cuestionada es nula de pleno derecho. Finalmente, esgrime demás argumentos respecto a su pedido de daño moral y lucrocesante.

2. Mediante resolución número uno de fecha ocho de junio del dos mil quince, obrante de fojas trescientos cincuenta y cuatro a trescientos cincuenta y cinco, se admite a trámite la demanda interpuesta y se confiere traslado a la entidad demandada, tal como es de verse de la constancia de notificación que obra de fojas trescientos cincuenta y siete a trescientos cincuenta y ocho.
3. Mediante escrito que obra de fojas trescientos setenta y nueve a trescientos noventa, subsanado con escrito a fojas trescientos noventa y seis y cuatrocientos cuatro, el Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Independencia,

absuelve el traslado de la demanda solicitando que la misma sea declarada infundada, en atención a que el actor ha prestado sus servicios en la entidad mediante dos modalidades contractuales: Contrato por Locación de Servicios (2003-2008) y por Contrato Administrativo de Servicios- CAS (2009-2014), quedando subsumido el primero a voluntad propia del actor, estando sin efecto contractual los derechos que le asistía al demandante, bajo esta modalidad contractual de naturaleza civil, por cuanto en este extremo no forma parte de sus pretensiones invocados en el petitorio de la demanda, sin embargo, señala que dichos contratos son de carácter civil, por lo que no genera ningún tipo de derecho laboral o vínculo con la entidad, en virtud que sus servicios jamás han estado bajo control administrativo de la entidad, y menos bajo subordinación como alega, sin que se haya configurado los requisitos de un contrato de trabajo; además señala que prestó servicios para un fin específico, de manera independiente, sin estar sujeto a subordinación ni control por parte de la entidad, en periodos discontinuos; por lo que todo contrato civil se extingue por vencimiento del plazo de contrato. Del mismo modo señala que el artículo 1° de la Ley N° 24041 es de aplicación solo para los regímenes comprendidos en el Decreto Legislativo N° 276, por lo que no es aplicable al caso en concreto, ya que los contratos de locación de servicios se rigen por el Código Civil y los contratos administrativos de servicios se rigen por el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento; precisa que el actor suscribió los contratos administrativos de servicios de manera voluntaria, por cuanto éste fue celebrado dentro de los alcances de la Cuarta disposición complementaria y final del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, según el cual las entidades comprendidas en la presente norma quedan prohibidas en lo sucesivo de suscribir o prorrogar contratos administrativos de servicios no personales o de cualquier modalidad contractual para la prestación de servicios no autónomos, las partes están facultadas para sustituirlos antes de su vencimiento, por contratos celebrados con arreglo a la presente norma, por lo que dichos contratos son válidos y eficaces. Por otro lado señala, que la sola circunstancia de haber mantenido un contrato de locación de servicios de un contrato administrativo de servicios, no otorga estabilidad laboral, toda vez que de acuerdo al numeral 2) de la Primera Disposición Complementaria y Transitoria del decreto "los contratos por servicios no personales vigentes al veintinueve de junio del dos mil ocho, continúan su ejecución hasta su vencimiento. Las entidades están facultadas para sustituirlos, por mutuo acuerdo, antes de su vencimiento; en caso de renovación o prórroga, se sustituyen por un contrato administrativo de servicios, exceptuándose del procedimiento regulado en el artículo 3° del presente reglamento"; en atención

a dicha disposición, el demandante suscribió sendos contratos administrativos de servicios, las mismas que fueron renovadas, cuyo plazo de vencimiento del último fue convenido hasta el treinta y uno de diciembre del dos mil catorce; por lo que ello de ningún modo afecta el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales adquiridos, toda vez que no hubo ningún cambio de régimen. Finalmente precisa que el contrato administrativo de servicios, es un contrato de trabajo regido por el Decreto Legislativo N° 1057, en consecuencia, debe desestimarse la demanda interpuesta.

4. Mediante resolución número tres que obra de fojas cuatrocientos cinco a cuatrocientos ocho, se tiene por absuelto el traslado de la demanda por parte de la Municipalidad Distrital de Independencia, en los términos expuestos; asimismo, se declara saneado el proceso, se admite los medios probatorios ofrecidos, se prescinde de la actuación de los medios probatorios y se remiten los actuados a Vista Fiscal, emitiéndose el dictamen sin pronunciamiento sobre el fondo del asunto obrante de fojas cuatrocientos doce a cuatrocientos catorce; teniendo a la vista el expediente administrativo en copias fedateadas. Y, siendo el estado del proceso es oportunidad de emitirse la correspondiente sentencia y,

II. **PARTE CONSIDERATIVA:**

PRIMERO: Que, toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos e intereses con sujeción a las normas de un debido proceso; asimismo, se debe tener en cuenta que la acción contenciosa administrativa prevista en el artículo 148° de la Constitución Política del Estado, tiene por finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados.

SEGUNDO: Asimismo debe tenerse en consideración, el Artículo 33° del Texto Único Ordenado de la Ley número 27584 que establece: "Salvo disposición legal diferente, la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos que sustentan su pretensión. Sin embargo, si la actuación administrativa impugnada establece una sanción o medidas correctivas, o cuando por razón de su función o especialidad la entidad administrativa está en mejores condiciones de acreditar los hechos, la carga de probar corresponde a ésta", debiéndose tener presente también que conforme lo establece el Artículo 30° de dicho cuerpo normativo "en el proceso contencioso administrativo, la actividad probatoria se restringe a las actuaciones recogidas en el procedimiento administrativo, salvo que se produzcan

nuevos hechos o que se trate de hechos que hayan sido conocidos con posterioridad al inicio del proceso. En cualquiera de estos supuestos, podrá acompañarse los respectivos medios probatorios. En el caso de acumularse la pretensión indemnizatoria, podrán alegarse todos los hechos que le sirvan de sustento, ofreciendo los medios probatorios pertinentes”.

TERCERO: Que, en el caso de autos la parte demandante solicita que se declare la nulidad de la Resolución de Alcaldía N°0177-201 5-MDI de fecha 10 de abril del dos mil quince, y consecuentemente se declare la desnaturalización de sus contratos administrativos de servicios y se ordene su reincorporación a su puesto de trabajo como Asistente Administrativo de la Sub Gerencia de Logística, inclusión en la planilla de trabajadores de naturaleza permanente, pago de los derechos que corresponden a un trabajador dentro del mismo cargo y nivel remunerativo desde el inicio de su vínculo laboral hasta la fecha de su reincorporación, más el pago de intereses legales y costos; asimismo solicita indemnización por daño moral y lucro cesante por la suma dejada de percibir y la privación de los beneficios sociales y labores dejados de percibir por la suma de S/10,000.00.

CUARTO: Que, teniendo en cuenta el petitorio de la demanda, se debe precisar que el principio de congruencia procesal implica que el juez no puede ir más allá del petitorio, principio según el cual, el juez no puede emitir una "sentencia ultra petita, extra petita o citra petita" (más allá del petitorio, diferente al petitorio o con omisión del petitorio); debiendo sentenciar según lo alegado por las partes.

En este sentido, se advierte que el demandante dentro de su petitorio de demanda solo solicita como consecuencia de la nulidad de la resolución administrativa que cuestiona, que se declare la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios, sin que haga alusión o pretenda la desnaturalización de los contratos de locación de servicios que también mantuvo con la demandada; por lo que, esta judicatura considera que carece de objeto pronunciarse sobre el periodo en el cual el actor se desempeñó como locador de servicios, toda vez que los mismos no son objeto de la pretensión demandada, procediéndose a analizar el petitorio de la demanda sobre la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios, para así determinar si corresponde o no declarar la nulidad de la resolución administrativa que solicita.

QUINTO: Que, sobre el particular, resulta relevante recordar que con fecha siete de septiembre del dos mil diez el Tribunal Constitucional emitió sentencia en la

causa número 00002-2010-PI/TC declarando infundada la demanda de inconstitucionalidad que había sido interpuesta contra el Decreto Legislativo 1057, disponiendo que el denominado contrato administrativo de servicios deba ser entendido propiamente como un régimen especial de contratación laboral para el sector público que resulta compatible con el marco constitucional. Siendo esto así, es claro que las normas del Decreto Legislativo 1057 no pueden ser inaplicadas en ningún caso, pues el segundo párrafo del Artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional prescribe que "Los Jueces no pueden dejar de aplicar una norma cuya constitucionalidad haya sido confirmada en un proceso de inconstitucionalidad o en un proceso de acción popular".

SEXTO: Que, de igual manera debe tenerse presente que, con fecha doce de octubre del dos mil diez, el Tribunal Constitucional ha expedido sentencia en la causa número 03818-2009-PA/TC, criterio que ha sido reiterado luego de innumerables sentencias, como son las causas número 03505-2010-PA/TC AYACUCHO, 03377-2010-PA/TC AYACUCHO, 02265-2010-PA/TC LIMA NORTE, 01187-2010-PA/TC SANTA, etc., destacando que el fundamento 17 de la STC 00002-2010-PI/TC, en el cual el Tribunal subrayó que la sola suscripción del contrato administrativo de servicios genera la existencia de una relación laboral, motivo por el cual carece de interés que se interponga una demanda de amparo con la finalidad de que se determine que, en la realidad de los hechos, el contrato administrativo de servicios es un contrato de trabajo, pues ello ya ha sido determinado en la sentencia de inconstitucionalidad mencionada, que tiene que ser acatada, seguida y respetada por todos los órganos de la Administración Pública.

SÉPTIMO: Que en el caso de autos, conforme a lo señalado por el propio demandante en su escrito de demanda y en mérito de los documentos que adjunta, la pretensión solicitada se encuentra sustentada principalmente por un lado, en el hecho de que el demandante habría sido contratado bajo la modalidad establecida en el Decreto Legislativo 1057 – Contrato Administrativo de Servicios, pese a que en su condición de locador de servicios ya tenía en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta en aplicación de la Ley N° 24041, y por otro lado en el hecho de que el demandante habría sido contratado bajo la modalidad establecida en el Decreto Legislativo 1057 – Contrato Administrativo de Servicios, no obstante lo cual habría laborado sin contrato alguno durante los meses de julio a diciembre del año dos mil catorce, concluyendo que en tales supuestos le es aplicable el II Pleno Jurisdiccional

Supremo en Materia Laboral, Tema Dos: Desnaturalización de los Contratos C.A.S., cuyo numerales establecen: "2.1.1. Cuando la relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto. // 2.1.3. Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta. // 2.1.4. Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contrato administrativo de servicios pero continúa prestando los mismos sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos; sin embargo, esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada".

OCTAVO: Que, respecto al numeral 2.1.1. del pleno jurisdiccional acotado, se aplica "Cuando la relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto"; cuyo supuesto no puede ser aplicable al caso en concreto, por cuanto en este caso no ha existido un proceso judicial anterior que ordene se le reponga en amparo a la Ley N° 24041, menos aun se puede aplicar inmediatamente la Ley N° 24041, ya que esta ley ampara a los que tienen o han tenido una relación laboral mediante contrato de trabajo, que en este caso en ese supuesto habría que analizarse primero ello. Respecto al numeral 2.1.3. se aplica "Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta", en el caso de autos, no se puede aplicar este supuesto por cuanto, la demanda está centrada sólo en el pedido de desnaturalización de los contratos administrativos de servicios suscritos, sin que sea materia de análisis si el periodo de locación de servicios encubría o no una relación laboral a tiempo indeterminado.

NOVENO: Que, asimismo, si bien en un primer momento el II Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral, establecía: "Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contrato administrativo de servicios pero continúa prestando los mismos sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos; sin embargo, esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada", no debemos perder de vista que el numeral 5.2 del artículo 5° del Reglamento del

Régimen de Contratación Administrativa de Servicios aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM (según texto introducido por el Decreto Supremo 065-2011-PCM), establece que: *"En caso el trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que esté por vencer, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática..."*; por lo que el acuerdo adoptado inicialmente en el II pleno jurisdiccional supremo en materia laboral, resulta ser incompatible con lo dispuesto en el artículo citado precedentemente.

DÉCIMO: Que, estando al considerando anterior, debemos también tener en cuenta que a consecuencia de la norma antes citada, lo acordado en el II Pleno es corregido en el IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, celebrado el primero de diciembre del dos mil quince, en el cual se acordó por unanimidad en el Tema N°02 sobre Prórroga automática del Contrato CAS, que: *"si el trabajador ha iniciado sus labores al servicio del Estado mediante un Contrato Administrativo de Servicio, y luego de su vencimiento continua laborando, se produce una prórroga automática de dicho contrato en sus mismos términos y por el mismo plazo"*, acuerdo que se tomó en concordancia con el numeral 5.2 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM; por lo que el ordenamiento legal establece textualmente cuál es la consecuencia en caso de que un trabajador CAS continuara laborando sin haber suscrito un nuevo contrato, no encontrándose por lo tanto previsto que ello conlleve a un reconocimiento del vínculo laboral como de naturaleza indeterminada, ni mucho menos que se pueda disponer la reposición definitiva, como pretende el accionante.

DÉCIMO PRIMERO: De igual manera, resulta necesario precisar que los acuerdos adoptados en el Acta de Sesión Plenaria (Plenos Jurisdiccionales) si bien es cierto orientan a los Magistrados en el ejercicio de su función jurisdiccional, lo cual conlleva a la predictibilidad de las resoluciones judiciales, no poseen fuerza vinculante para la resolución de un caso en particular; por lo que tampoco podría aplicarse el acuerdo adoptado en el II Pleno Laboral, frente a lo regulado por el numeral 5.2 del artículo 5° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo N°065-2011-PCM.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, estando a lo expuesto en líneas previas debe concluirse que en el caso de autos no se ha producido ningún despido, puesto

que como se ha señalado precedentemente, el accionante no ha mantenido una

relación laboral de naturaleza indeterminada, sino que por el contrario sus contratos se han encontrado regulados por el Decreto Legislativo 1057; habiéndose puesto fin a los mismos al vencimiento de dichos contratos; encontrándose claro que la parte demandante no ha probado en autos que existan los presupuestos señalados en su escrito de demanda para determinarse la existencia de algún tipo de despido, el mismo que haya violado sus derechos laborales. Siendo ello así, ha de concluirse que la extinción de la relación laboral del demandante no constituye despido alguno, por lo que la resolución administrativa cuestionada ha sido emitida conforme a derecho al no transgredir ningún dispositivo legal vigente, debiendo desestimarse la demanda interpuesta, por los fundamentos glosados en la presente resolución.

DÉCIMO TERCERO: Que, al no haberse declarado la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios suscritos, carece de objeto pronunciarse respecto a las demás pretensiones solicitadas.

II. **PARTE RESOLUTIVA:**

Por los fundamentos precedentes, analizando los hechos y pruebas en forma conjunta y mediante apreciación razonada, la señora Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Especializado en Procesos Contenciosos Administrativos Laborales y Previsionales de Huaraz, administrado Justicia a nombre del Pueblo:

FALLA:

Declarando **INFUNDADA** la demanda contencioso administrativa, interpuesta por **JESUS MANUEL ALIANO RODRIGUEZ**, contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA**, con citación del Procurador Público Municipal. Consentida o ejecutoriada sea la presente sentencia: ARCHÍVESE este expediente en el modo y forma de ley donde corresponda. Sin costas ni costos del proceso. *Trasúntese copia certificada de la presente resolución al cuaderno de medida cautelar.* **NOTIFÍQUESE.-**

2º JUZGADO DE TRABAJO - SEDE DE CORTE

EXPEDIENTE : 00540-2015-0-0201-JR-LA-02
MATERIA : ACCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA
JUEZ : MORALES PRADO SABINO ENRIQUE
ESPECIALISTA : RODRIGUEZ DE PAZ BETZABET BLANCA
EMPLAZADO : PROCURADOR PUBLICO MUNICIPAL ,
DEMANDADO : ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
INDEPENDENCIA ,
DEMANDANTE : ALIANO RODRIGUEZ, JESUS MANUEL

SENTENCIA

RESOLUCIÓN N°08

Huaraz, tres de marzo del
dos mil diecisiete.-

VISTOS; dado cuenta el expediente de la referencia para emitir
la resolución correspondiente, y;

I. PARTE EXPOSITIVA:

1. Resulta de autos que mediante escrito que obra de fojas trescientos treinta a trescientos cincuenta y tres, don Jesús Manuel Aliano Rodríguez, interpone demanda Contenciosa Administrativa, la cual dirige contra la Municipalidad Distrital de Independencia, con citación del Procurador Público Municipal a fin que se declare la nulidad e ineficiencia del acto administrativo contenido en la Resolución de Alcaldía N° 0177- 2015-MDI de fecha diez de abril del dos mil quince, y consecuentemente se declare la invalidez de los mal llamados contratos CAS y se ordene su reincorporación a su puesto de trabajo como Asistente Administrativo de la Sub Gerencia de Logística de la Municipalidad Distrital de Independencia, inclusión a la planilla de trabajadores de naturaleza permanente y el pago de los derechos que corresponden a un trabajador dentro

del mismo cargo y nivel remunerativo desde el inicio de su vínculo laboral hasta que se le incorpore como tal; asimismo solicita indemnización por daño moral y lucro cesante por la suma dejada de percibir y la privación de los beneficios sociales y labores dejados de percibir por la suma de S/. 10,000.00. El actor señala que de fecha catorce de enero del dos mil quince solicitó a la entidad demandada la invalidez de su contrato CAS y reincorporación inmediata a su puesto de trabajo en el cargo de Responsable de Asistente Administrativo de la Sub Gerencia de Logística de dicha municipalidad, considerando que infraccionó su derecho al trabajo mediante un despido arbitrario ya que había adquirido un récord laboral total de Diez años, siete meses y diecinueve días, y que antes de la suscripción de su primer contrato CAS había alcanzado el goce de los derechos que otorga la Ley 24041, pedido que fue denegado, pese a que antes de la suscripción del primer contrato CAS, siempre había desempeñado labores de naturaleza permanente. Precisa que contrariamente a lo que indicaban sus primeros contratos, la labor que desempeñó siempre fue permanente e indeterminada, encontrándose sus funciones dentro de los instrumentos de gestión (CAP, PAP y MOF) por lo que no es aplicable el artículo 38° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que establece que las entidades solo podrán contratar personal para realizar funciones de carácter temporal o accidental, por lo que tuvo una relación laboral encubierta. Asimismo, indica que desde el inicio de su vínculo laboral en mayo del dos mil tres hasta diciembre del dos mil catorce siempre se ha desempeñado en el mismo cargo mencionado, tal como lo constan los distintos documentos presentados. Por otro lado señala el actor que estuvo sujeto a dos modalidades de contrato que fueron: 1) Suscripción de los mal llamados Contratos por Locación de Servicios periodo comprendido entre el doce de mayo del dos mil tres y el treinta y uno de diciembre del dos mil ocho, en el cual todo lo contrario a lo establecido al artículo 1764° del Código Civil, su relación laboral estuvo sujeta a una prestación personal, tal es así que cumplía un horario de trabajo, en un espacio físico y determinado dentro de las instalaciones de la entidad; bajo subordinación a su jefe inmediato quien era el Sub Gerente de Logística tal como lo acredita con los distintos documentos presentados delegándole responsabilidades; y que dichos servicios prestados eran remunerados tal como lo consta el libro de retenciones de dicha municipalidad. En ese sentido, señala que mediante esta modalidad de contrato obtuvo el récord de cinco años, siete meses, y diecinueve días, por lo que al suscribir su primer contrato CAS, ya había alcanzado el goce de derechos que otorga la Ley N° 24041, por lo que la emisión de la resolución antes citada han incurrido a lo establecido en el numeral 1) del artículo 10° de la Ley N° 27444; y han vulnerado la Constitución y la Ley 24041; 2) respecto a la suscripción de los

contratos CAS en el periodo comprendido entre enero del dos mil nueve al treinta y uno de diciembre del dos mil catorce, precisa que el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral se ha pronunciado señalando la desnaturalización de este tipo de contratos en el punto 2.1 donde indica que "...Existe invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios de manera enunciativa en los siguientes supuestos: 2.1.1) Cuando la relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto...", norma que señala en su artículo 1° que los trabajadores que cuenten con más de un año de prestación de servicios permanente no pueden ser despedidos ni destituidos sin motivo justificado y previo proceso administrativo disciplinario, conforme lo establece el Capítulo V del Decreto Legislativo 276, en ese sentido su persona afirma que excedió dicho plazo, siendo considerado por la ley como trabajador de naturaleza permanente, antes de la suscripción del contrato CAS; al respecto, señala que el mismo Pleno Jurisdiccional citado establece: "...Existe invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios de manera enunciativa en los siguientes supuestos: 2.1.3) Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS el locador de servicios tenía en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta"; precisa que el contrato CAS ha sido diseñado para iniciar un reordenamiento de las relaciones laborales en las que el Estado participa; sin embargo, de ninguna manera tuvo la finalidad de encubrir relaciones laborales; significando su uso indebido una contradicción para la cual fue creada, además advierte que fue obligado a suscribir estos contratos CAS bajo amenaza a perder su trabajo, sin embargo, la Constitución en su artículo 26° prescribe los principios de irrenunciabilidad de derechos laborales e interpretación más favorable en el sentido de la norma; ante lo expuesto indica que se le despidió arbitraria e ilegalmente, además de formar parte del Sindicato CAS de la entidad demandada; al respecto se evidencia que se ha infraccionado lo previsto en el artículo 22° de la Constitución que establece que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de la persona humana, del mismo modo, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 1124-20 01-AA/TC respalda dicho artículo en mención. Finalmente, respecto al reconocimiento indemnizatorio, señala haberle ocasionado un daño moral según lo prescrito en los artículos 1984° y 1985° del Código Civil, en su condición de trabajador al lesionar un interés jurídicamente relevante y susceptible como es el trabajo por decisión unilateral por parte de la Municipalidad de Independencia, el monto fijado es la suma de S/. 10,000.00 nuevos soles y con respecto al lucro cesante, tal como lo indica el

artículo 1985° del código civil ya que el daño sufrido a su persona y a su familia no puede ser remediado, el monto a fijar por este concepto es la suma de S/. 3,000.00 equivalente a dos de sus remuneraciones ordinarias, al momento intempestivo del cese del vínculo laboral; precisa que con su acción no pretende que se le considere como servidor de carrera, sino que por su naturaleza de trabajador indeterminado se le considere dentro del mismo cargo y nivel remunerativo que venía desempeñando en la planilla de trabajadores permanentes que corresponde.

2. Mediante resolución número uno de fecha ocho de junio del dos mil quince, que obra de fojas trescientos cincuenta y cuatro a trescientos cincuenta y cinco, se admite a trámite la demanda interpuesta, y se confiere traslado a la entidad demandada y al citado procurador público, tal como es de verse de las constancias de notificación que obran de fojas trescientos cincuenta y siete a trescientos cincuenta y ocho.
3. Mediante escrito que obra de fojas trescientos setenta y nueve a trescientos noventa, subsanado con escrito a fojas trescientos noventa y seis y cuatrocientos cuatro, el Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Independencia, absuelve el traslado de la demanda solicitando que la misma sea declarada infundada, argumentando que el actor cumplió labores de naturaleza civil mediante contratos de locación de servicios, lo cual no genera ningún vínculo con la entidad, en virtud que los servicios del actor no han estado bajo control administrativo de la entidad, y menos bajo subordinación, por otro lado indica que a partir del mes de enero del dos mil nueve al treinta y uno de diciembre del dos mil catorce su relación laboral estaba bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, que en su artículo 2° establece "...es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado", enfatizando de manera imperativa en el artículo 7° que "Los funcionarios o servidores públicos que efectúen contratación de personas que presten servicios no autónomos fuera de las reglas del presente régimen, incurrir en falta administrativa y, en consecuencia, son responsables civiles por los daños y perjuicios que le originen al Estado" y recalcado en forma imperativa en la Cuarta Disposición Complementaria Final que "Las entidades

II. **PARTE CONSIDERATIVA:**

PRIMERO: Que, toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos e intereses con sujeción a las normas de un debido proceso; asimismo, se debe tener en cuenta que la acción contenciosa administrativa prevista en el artículo 148° de la Constitución Política del Estado, tiene por finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados.

SEGUNDO: Asimismo debe tenerse en consideración, el Artículo 33° del Texto Único Ordenado de la Ley número 27584 que establece: "Salvo disposición legal diferente, la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos que sustentan su pretensión. Sin embargo, si la actuación administrativa impugnada establece una sanción o medidas correctivas, o cuando por razón de su función o especialidad la entidad administrativa está en mejores condiciones de acreditar los hechos, la carga de probar corresponde a ésta", debiéndose tener presente también que conforme lo establece el Artículo 30° de dicho cuerpo normativo "en el proceso contencioso administrativo, la actividad probatoria se restringe a las actuaciones recogidas en el procedimiento administrativo, salvo que se produzcan nuevos hechos o que se trate de hechos que hayan sido conocidos con posterioridad al inicio del proceso. En cualquiera de estos supuestos, podrá acompañarse los respectivos medios probatorios. En el caso de acumularse la pretensión indemnizatoria, podrán alegarse todos los hechos que le sirvan de sustento, ofreciendo los medios probatorios pertinentes".

TERCERO: Que, en el caso de autos la parte demandante solicita que se declare la nulidad de la Resolución de Alcaldía N° 0177-2015-MDI de fecha diez de abril del dos mil quince, y consecuentemente se declare la invalidez de los mal llamados contratos CAS suscritos en el periodo comprendido entre primero de enero del dos mil nueve a junio del dos mil catorce, reincorporación a su puesto de trabajo en el cargo de Asistente Administrativo de la Sub Gerencia de Logística de la Municipalidad Distrital de Independencia, incorporación a la planilla de trabajadores de naturaleza permanente y el pago de los derechos que corresponden a un trabajador dentro del mismo cargo y nivel remunerativo desde el inicio de su vínculo laboral hasta que se le incorpore como tal y que deberá liquidarse en ejecución de sentencia, más intereses legales y costos; así asimismo solicita indemnización por daño moral y lucro cesante por la suma dejada de percibir y la privación de los beneficios sociales y labores dejados de percibir por la suma de S/10,000.00.

CUARTO: Que, conforme se advierte de los presentes actuados, la parte demandante ha suscrito sendos contratos con la demandada habiendo iniciado con Contratos de Locación de Servicios que obran de fojas veintidós a cincuenta y cinco y de los informes de labores que obran a fojas cincuenta y nueve y de fojas sesenta y uno a sesenta y dos, que comprende el periodo que va del doce de mayo del dos mil tres hasta el treinta y uno de diciembre del dos mil ocho, cuyo objeto era para prestar servicios como Asistente Administrativo de la Sub Gerencia de Logística, estipulado textualmente en los contratos. Posteriormente, se advierte que el actor laboró bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios desde el primero de enero del dos mil nueve a junio del dos mil catorce, como Asistente Administrativo de la Sub Gerencia de Logística.

QUINTO: Que, entonces, en el presente caso nos encontramos frente a dos regímenes de contratación distinta, en un inicio dentro de un periodo de locación de servicios y posteriormente dentro de un periodo de contrato administrativo de servicios, y teniendo en cuenta que el periodo laborado desde el primero de enero del dos mil nueve a junio del dos mil catorce, constituye un régimen laboral especial (contrato administrativo de servicios), el mismo que no puede ser acumulable a los servicios prestados mediante locación de servicios, procederemos a analizar el primer periodo de contratación que va desde el doce de mayo del dos mil tres al treinta y uno de diciembre del dos mil ocho.

Sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios: SEXTO: Que, conforme lo establece el Artículo 1º de la Ley 24041 “*Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, **que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley***”, por lo que es necesario indagar si los servicios prestados por el demandante, durante el periodo de locación de servicios, fueron de naturaleza laboral y luego si tales servicios se inscribieron dentro de las características requeridas para acceder a la protección establecida en la norma

glosada, a saber, que los servicios hayan sido de naturaleza permanente, por más de un año y en forma ininterrumpida.

Que en primer término corresponde indagar si los mencionados contratos de locación de servicios encubrían una relación laboral, como señala el demandante. Al respecto debe tenerse presente que en virtud del principio de **primacía de la realidad** aplicable en el ámbito laboral (tanto público como privado) el vínculo contractual laboral no se establece por la celebración de contratos solemnes, sino por la concurrencia - en la realidad - de los elementos característicos de la relación laboral, a saber: prestación personal de los servicios, pago de remuneración y subordinación del trabajador. Por ello, las alusiones que la Ley hace a la calidad de trabajador o de servidor público de ninguna manera pueden entenderse como restringidas a aquellos servidores contratados bajo alguna denominación en particular, bastando que en la realidad los servicios contratados reúnan las características del contrato de trabajo para estar comprendidos dentro del ámbito laboral.

SÉPTIMO: Que respecto a la naturaleza laboral de los servicios prestados por el demandante, debe señalarse que de lo expuesto no existe discrepancia respecto a la naturaleza personal y remunerada de los servicios prestados por el demandante a favor de la entidad demandada, centrándose la controversia respecto a si tales servicios fueron efectuados bajo el elemento de la **subordinación**. Sobre el particular, debe señalarse que el cargo en el cual se ha desempeñado el demandante (Asistente Administrativo de la Sub Gerencia de Logística) debe ser entendido como uno de naturaleza intrínsecamente subordinado, pues sería absurdo pensar que las labores de Asistente Administrativo pueden ser realizadas de manera autónoma, siendo claro que dicha labor se presta bajo las indicaciones del funcionario superior jerárquico (Sub Gerente de Logística), el cual debe ser reconocido como superior del servidor; además en la cláusula segunda de los contratos suscritos que obran de fojas treinta y nueve a cincuenta y cinco, se detalla textualmente las funciones que debía realizar el demandante, y en la cláusula segunda de los contratos suscritos que obran de fojas veintidós a treinta y ocho, se indica que el pago se realizará previo al informe de las labores realizadas, detallando los logros obtenidos con aprobación del Gerente Municipal. Por lo que se desprende que el actor estaba subordinado y por lo tanto debía de dar cuenta de las actividades realizadas a su jefe inmediato, descartándose así cualquier facultad o potestad de

decisión y/o autodeterminación respecto al trabajo encomendado por la parte demandada, desvirtuándose así la falta de subordinación, ya que el artículo 9º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral define la subordinación de la siguiente manera: “Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”. Tal como se corrobora de los informes que obran de fojas setenta y ocho a ochenta y cinco, de fojas ochenta y siete a ochenta y nueve, de fojas noventa y tres a noventa y cinco, de fojas noventa y siete a cien y de fojas ciento tres a ciento cuatro, solicitud de permiso que obra a fojas ochenta y seis, informes de información solicitada que obra a fojas noventa, noventa y seis ciento cinco a ciento seis y demás documentos que obran en autos, los mismos que no han sido tachados ni cuestionados por la entidad demandada.

OCTAVO: Que, conforme se advierte de la revisión del escrito de demanda, el accionante sustenta sus pretensiones en la afirmación de encontrarse bajo los alcances de la protección frente al despido que establece la Ley 24041. Sobre el particular debe tenerse presente que el Artículo 1º de la Ley 24041 establece que “Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo Nº 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley”.

Claramente, para acceder a la protección brindada por la norma glosada, es necesario que el trabajador haya desarrollado de manera continua labores de naturaleza permanente, pues las labores de naturaleza temporal se encuentran comprendidos en el artículo 2º de la misma Ley, que señala: “No están comprendidos en los beneficios de la presente ley los servidores públicos contratados para desempeñar: // 1.- Trabajos para obra determinada. // 2.- Labores en proyectos de inversión, proyectos especiales, en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada. // 3.- Labores eventuales o accidentales de corta duración. // 4.- Funciones políticas o de confianza.”

De la revisión de autos, de fojas veintidós a cincuenta y cinco y de los informes de labores que obran a fojas cincuenta y nueve y de fojas sesenta y uno a sesenta y

dos, se advierte que el demandante estuvo contratado desde 12 de mayo del dos mil tres al treinta y uno de diciembre del dos mil ocho, de manera ininterrumpida. Siendo esto así, el demandante sí cumple con lo predispuesto en el artículo 1° de la ley N° 24041; acreditándose con ello estar incurso dentro del supuesto normativo previsto en la norma acotada, por la naturaleza permanente de la labor realizada y sin solución de continuidad. Que, además, si bien en el caso de autos es claro que los servicios prestados por el demandante han observado algunas interrupciones de días, debe analizarse si tal interrupción fue real, ya que se tiene en cuenta que es práctica común en las instituciones públicas el introducir breves interrupciones en los servicios prestados, con el único propósito de evadir la aplicación del Artículo citado a favor de sus servidores, evidenciándose además que algunos de los días de interrupción son días inhábiles.

NOVENO: Que, ante lo expuesto precedentemente, respecto a las interrupciones en la prestación de servicios, la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en ejercicio de las facultades que le reconoce el Artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley 27584, ha señalado como precedente vinculante el criterio señalado en el octavo considerando de la Casación número 005807-2009 JUNÍN, en el cual el mencionado órgano supremo señala: "Que este Supremo Tribunal considera que la interpretación del artículo 1° de la Ley N°2404 1, es el siguiente: **Se considera que las breves interrupciones de los servicios prestados, por servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, no afectan el carácter ininterrumpido de dichos servicios si las interrupciones han sido promovidas por la Entidad Pública empleadora para desconocer el derecho del trabajador a la protección frente al despido, que le brinda la Ley número 24041**; siendo que dichos servidores no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causales previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo número 276 y con sujeción al procedimiento establecido en dicha norma". En el caso de autos resulta evidente que, al haberse contratado los servicios del demandante por más de cinco años mediante contratos de locación de servicios, la supuesta interrupción entre sus contratos no ha tenido otro propósito que desconocer el derecho del trabajador a la protección frente al despido, que le brinda la Ley número 24041.

DÉCIMO: Así, estando acreditado que el demandante laboró por más de diez años ininterrumpidos de servicios para la entidad emplazada, dentro de esta

modalidad contractual, **se puede concluir que cumple con lo predispuesto en el artículo 1° de la ley N° 24041**; acreditándose con ello estar incurso dentro del supuesto normativo previsto en la norma acotada, por la naturaleza permanente de la labor realizada y sin solución de continuidad. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el hecho de estar comprendido en el ámbito de aplicación de la Ley N° 24041, no implica de modo alguno el ingreso a la carrera pública a la que, conforme a la Constitución, al Decreto Legislativo N° 276 y al Decreto Supremo N° 005-90-PCM, se accede únicamente por concurso público.

DÉCIMO PRIMERO: Que estando a lo expuesto en líneas previas, debe concluirse que el demandante sí se encontraba protegido frente al despido en virtud de lo dispuesto en el Artículo 1° de la Ley número 24041, motivo por el cual no podía ser cesado ni destituido sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él.

DÉCIMO SEGUNDO: Que sin perjuicio de lo anterior, debe emitirse pronunciamiento respecto a que la modalidad contractual empleada para contratar al demandante no constituye ningún tipo de impedimento para que ésta reciba la protección establecida en el Artículo 1° de la Ley 24041, debiéndose señalar que la mencionada Ley menciona de manera expresa en su Artículo 2° las situaciones en las que no resulta de aplicación lo dispuesto en su Artículo 1°, debiéndose señalar que la desnaturalización a que se alude no se inscribe dentro de ninguna de las excepciones previstas para la aplicación de la Ley 24041, por lo que la desnaturalización de los contratos suscritos por el demandante, no ha de variar en nada las conclusiones expuestas en los considerandos previos, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que podría atribuirse a los funcionarios que habrían contratado a la accionante, de manera irregular como lo habría señalado la entidad demandada, sin que ello implique perjudicar los derechos laborales del accionante.

Sobre la desnaturalización del contrato administrativo de servicios:

DÉCIMO TERCERO: Que, resulta relevante recordar que con fecha siete de septiembre del dos mil diez el Tribunal Constitucional emitió sentencia en la causa número 00002-2010-PI/TC declarando infundada la demanda de inconstitucionalidad que había sido interpuesta contra el Decreto Legislativo 1057, disponiendo que el denominado contrato administrativo de servicios deba ser entendido propiamente como un régimen especial de contratación laboral para el sector público que resulta compatible con el marco constitucional.

DÉCIMO CUARTO: Que, la Corte Suprema de Justicia de la República ha emitido el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, pronunciándose en el Tema número Dos, sobre Desnaturalización de los Contratos – Casos Especiales: Contratos Administrativos de Servicios estableciendo en el punto 2.1.3 del numeral 2.1), que Existe invalidez de los contratos administrativos de servicios: “Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta”.

DÉCIMO QUINTO: Que, en el caso de autos, del análisis respecto a los contratos CAS suscritos por la accionante, cabe precisar que respecto a los contratos de locación de servicios suscritos también por el accionante y que antecedieron a la contratación CAS, se ha señalado que los mismos tienen amparo legal por cumplir con los parámetros establecidos en la norma laboral, esto es la Ley 24041; en tal sentido, se tiene que el demandante laboró para la demandada bajo la modalidad de CAS desde enero del dos mil nueve a junio del dos mil catorce **con renovación de contratos**, los mismos que de acuerdo al punto señalado en el considerando anterior del II Pleno Jurisdiccional, devendrían en inválidos, lo que no significa que se desconozca la relación laboral entre las partes durante dicho periodo, sino que por el contrario se analice los hechos de una relación laboral previa a su celebración, por cuanto en el periodo anterior al CAS se habría escondido un contrato de trabajo bajo uno de Locación de Servicios, los mismos que merecen ser respetados, protegidos y reconocidos.

DÉCIMO SEXTO: Que, por otro lado al reconocer la Ley N° 24041 el derecho al demandante a no ser despedido sino por causas previstas en el Decreto Legislativo N°276, tácitamente se le está reconociendo además su derecho de ser contratado como trabajador permanente, consecuentemente su incorporación en la planilla de trabajadores contratados permanentes, lo que significa que la contratación bajo el servicio administrativo de servicio realizado entre el demandante y la Municipalidad Distrital de Independencia se ha desnaturalizado, ya que previo a la suscripción de esta modalidad contractual el demandante ya tenía una relación contractual laboral en aplicación del artículo 1° de la Ley N° 24041, como ya se ha desarrollado líneas arriba, correspondiéndole al demandante ser reincorporado en el cargo que venía desempeñándose al momento de su cese.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, verificándose entonces que el actor estuvo sujeto a un contrato de trabajo de naturaleza indefinida antes de la suscripción de los contratos administrativos, no se puede alegar que esta contratación sustituyó válidamente el estatus contractual previamente adquirido por el demandante, por cuanto el contrato administrativo de servicios implica una relación de naturaleza laboral de corte temporal y con derechos relativos y de menor amplitud que los ya alcanzados conforme a los artículos 22° y 23° de la Constitución Política del Perú, lo contrario implicaría desconocer los principios de irrenunciabilidad de derechos y de progresividad al convalidar la posibilidad de involución de los derechos laborales en lugar de favorecer su mayor expansión, por lo que la fórmula del contrato administrativo de servicios aplicada por la Municipalidad Distrital de Independencia resulta contraria a derecho, por lo que la Resolución de Alcaldía N° 0177-2015-MDI de fecha diez de abril del dos mil quince, han sido emitidas contraviniendo lo dispuesto en el Artículo 1° de la Ley 24041 y el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, motivo por el cual se encuentra incurso en la causal de nulidad prevista en el Inciso 1° del Artículo 10° de la Ley 27444, y por el cual las mencionadas resoluciones carecen de todo efecto jurídico, debiéndose declarar la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos y como tal el reconocimiento del vínculo laboral del demandante como trabajador de naturaleza permanente en el cargo de Asistente Administrativo de Servicios de la Sub Gerencia de Logística de la Municipalidad Distrital de Independencia.

DÉCIMO OCTAVO: Que, habiéndose desnaturalizado el contrato y por lo tanto al haberse reconocido la naturaleza laboral de los servicios de la demandante, implica que el empleador se encuentra obligado a cumplir con las disposiciones de naturaleza laboral, esto es la inclusión del demandante en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados permanentes y la formalización del contrato respectivo.

DÉCIMO NOVENO: Que, respecto a la pretensión de pago de los derechos que corresponde a un trabajador dentro del mismo cargo y nivel remunerativo desde el inicio de su vínculo laboral hasta que se le incorpore como tal, se advierte que dicho extremo no ha sido materia de pronunciamiento en la vía administrativa, al no haberlo solicitado, por lo que resulta improcedente el pedido en este extremo. Además, el demandante no ha precisado cuáles son esos derechos que le

corresponden, así como tampoco no ha cumplido con cuantificar el monto reclamado por cada uno de dichos conceptos, por lo que se deja a salvo su derecho para que lo haga valer conforme a ley.

VIGÉSIMO: Que, en lo que respecta a la pretensión de indemnización por daño moral, esta se encuentra regulada en el inciso 5 del Artículo 5° del mismo Texto Único Ordenado de la Ley 27584, el cual nos remite al Artículo 238° de la Ley número 27444, norma que en su numeral 238.3 establece que "La declaratoria de nulidad de un acto administrativo en sede administrativa o por resolución judicial no presupone necesariamente derecho a la indemnización", la cual es concordante con el numeral 238.4 que precisa que "El daño alegado debe ser efectivo, valuable económicamente e individualizado con relación a un administrado o grupo de ellos", por lo que en el caso de autos, si bien es cierto, la accionante presenta el certificado psicológico y el informe psicológico que obran de fojas setecientos cincuenta a setecientos cincuenta y dos, así como los demás documentos que obran a fojas setecientos cincuenta y tres y setecientos cincuenta y cuatro, debe tenerse en cuenta que dichos documentos no acreditan de manera fehaciente la configuración del daño y mucho menos los presupuestos para otorgarse una indemnización por responsabilidad civil, puesto que el simple desagrado u otro elemento psicológico carece de relieve económico jurídico que fundamente la responsabilidad, debiendo existir una relación de causalidad adecuada entre el hecho y el daño producido; por lo que no es posible amparar la demanda tampoco en este extremo.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por los fundamentos precedentes, analizando los hechos y pruebas en forma conjunta y mediante apreciación razonada, la señora Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Especializado en Procesos Contenciosos Administrativos Laborales y Previsionales de Huaraz, administrado Justicia a nombre del Pueblo,

FALLA:

1. Declarando **FUNDADA EN PARTE** la demanda contencioso administrativa, interpuesta por **ALIANO RODRIGUEZ, JESUS MANUEL**, contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA**, con citación de su Procurador Público, en consecuencia declárese **NULA** la **Resolución de Alcaldía N° 0177-2015-MDI de fecha diez de abril del dos mil quince**; **ORDENO** que la Municipalidad Distrital de Independencia cumpla con **REINCORPORAR** al demandante en el cargo que venía desempeñando al momento de su cese,

Asistente Administrativo de la Sub Gerencia de Logística de la Municipalidad Distrital de Independencia, u otro de similar cargo y remuneración; con la debida inclusión en la planilla de remuneraciones de trabajadores contratados permanentes.

2. Declarando **IMPROCEDENTE** la pretensión de pago de los derechos que corresponde a un trabajador dentro del mismo cargo y nivel remunerativo desde enero del dos mil quince hasta que se le incorpore como tal.

3. Declarando **INFUNDADA** la demanda respecto a la pretensión de indemnización por daño moral. Sin costas ni costos del proceso. Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente resolución; se Archiven los autos donde corresponda. Notifíquese.-