

Universidad de Huánuco
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
CONTRATOS MODALES LABORALES
Para Optar el Título Profesional de:
ABOGADO

TESISTA: CHAVEZ VILA, NILDA EDITH

ASESOR: RODOFO ESPINOZA ZEVALLOS

HUÁNUCO – PERÚ
2017

DEDICATORIA

EL PRESENTE TRABAJO ES DEDICADO A NUESTRO ALTISIMO CREADOR POR LA OPORTUNIDAD DE LOGRAR MIS ESTUDIOS SUPERIORES, ASI COMO LA UNIVERSIDAD QUE ME OTORGA LOS MECANISMOS PARA LOGRAR EL GRADO DE ABOGADO Y A MI QUERIDA MADRE Y HERMANOS POR SU CONSTANTE APOYO MORAL.

AGRADECIMIENTO:

A LOS CATADRATICOS DE ESTA PRESTIGIOSA UNIVERSIDAD POR SU INICIATIVA QUE PERMITE
LOGRAR CONTRIBUIR EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD FORMANDO PROFESIONALES DE ÉXITO.

INDICE:

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
INDICE	3
INTRODUCCION	4
RESUMEN	5
CAPITULO I	7
1.1.-NOMBRE O RAZON SOCIAL	
1.2.-RUBRO	
1.3.-UBICACIÓN /DIRECCION	
1.4.-RESEÑA	
CAPITULO II	8
CAPITULO III	9
CAPITULO IV	11
CONCLUSIONES	12
RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	66

INTRODUCCION

EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS ES EL CONJUNTO DE NORMAS, PRINCIPIOS, RECURSOS. MÉTODOS, PROCEDIMIENTOS Y TECNICAS UTILIZADOS POR LAS ENTIDADES DEL SECTOR PUBLICO EN LA ADMINISTRACION O GESTION DE SUS RECURSOS HUMANOS, COMO TODO SISTEMA.

LOS DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS POR LAS LEYES Y POR LA CONSTITUCION SON DERECHOS QUE SE CONSTRUYERON A PARTIR DE UN MODELO TIPICO DE CONTRATO Y EN UNA RELACION DE PLENA SUBORDINACION Y DEPENDENCIA EN LA QUE ESOS DERECHOS DE CIUDADANIA COMPLEMENTABAN A LOS LABORALES RECONOCIDOS POR LA CONSTITUCION Y FUERON EXTENDIDOS A LAS RELACIONES PRIVADAS COMO UNA FORMA DE LIMITAR LA ARBITRARIEDAD EN EL AMBITO PRIVADO Y PUBLICO

POR ELLO ES QUE RESULTA CADA VEZ MAS FRECUENTE LA UTILIZACION DE LAS VIAS PROCESALES ORDINARIAS PARA DISCUTIR ACERCA DE LA AFECTACION DE ESTOS DERECHOS, COMO POR EJEMPLO EL CONTRATO MODALES, CONTRATOS FRAUDULENTOS POR LAS FUNCIONES DE NATURALEZA PERMANENTE DE CADA TRABAJADOR EN LAS MUNICIPALIDADES.

ESTOS CONTRATOS MODALES TRATARLOS ES UNA OPORTUNIDAD MAGNIFICA PARA REFLEXIONAR ACERCA DEL SIGNIFICADO DE ESOS DERECHOS: ESTAN RECONOCIDOS A LOS CIUDADANOS PARA QUE PUEDAN HACERLE FRENTE A LA ARBITRARIEDAD O ABUSOS DE LAS PARTICULARES Y DENTRO DE ESTOS, NO SOLO LOS QUE PROVIENEN DEL ESTADO.

RESUMEN:

EL PRESENTE, TRATA DE LOS CONTRATOS MODALES QUE LOS EMPLEADORES PUBLICOS CELEBRAN ENTRE LOS TRABAJADORES OBREROS COMO BARRENDEROS, ACOPIADORES, MANTENIMIENTO DE PARQUE Y JARDINES, OCULTANDO EL VERDADERO CONTRATO REAL Y FORMAL QUE SE DEBE CELEBRAR EN FORMA BILATERAL.

LAS INSTITUCIONES PUBLICAS EN FORMA ARBITRARIA HACE FIRMAR LOS CONTRATOS MODALES DEBIENDO SER DESNATURALIZADOS O DEBIENDO SER DECLARADOS LA INVALIDEZ DE ESTOS POR SER FRAUDULENTOS, DE ACUERDO A LOS PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD Y PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD.

LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN ESTAS LABORES DE LIMPIEZA PUBLICA, MANTENIMIENTO DE PARQUES Y JARDINES ASI COMO PARA OBRAS PUBLICAS, CARECEN DE CONOCIMIENTO E INFORMACION DETALLADA PARA SU DEBIDO OPORTUNIDAD DE ACCIONAR.

POR LO EXPUESTO, EL ESTUDIO LEGAL, INFORMA DETALLADAMENTE Y EN FORMA TRANSPARENTE SUS DERECHOS Y SU LEGITIMIDAD PARA ACCIONAR Y LOGRAR SU DESNATURALIZACION, INVALIDEZ DE CONTRATO ASI COMO SU REPOSICION LABORAL.

HOY EN DIA, ES INAUDITO SER TESTIGO DE LA VULNERACION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN ESTA ACTIVIDAD, EL GRAN ERROR LEGAL QUE SIGUE REALIZANDO LAS MUNICIPALIDADES, POR OCASIONAR INCLUSO MULTAS, SANCIONES GASTOS EN PERJUICIO DE LA ADMINISTRACION DE LAS MUNICIPALIDADES COMO EL CAP, PAP Y MOF.

CAPITULO I

1.1.-NOMBRE O RAZON SOCIAL:

ESTUDIO JURIDICO ARIAS

1.2.-RUBRO

ASESORIA LEGAL

1.3.-UBICACIÓN/DIRECCION:

JR. NEMESIO RAEZ N° 921 DISTRITO DE EL TAMBO

JR. LIMA N° 225 INT. 8 PROVINCIA DE HUANCAYO

CAPITULO II

COMO ASISTENTE LEGAL SE LOGRO INFORMAR A LOS TRABAJADORES OBREROS DE LA SUB GERENCIAS DE OBRAS PUBLICAS, LIMPIEZA MEDIO AMBIENTE Y ORNATO, ASI COMO MANTENIMIENTO DE PARQUES Y JARDINES DE LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES Y PROVINCIALES SOBRE SUS DERECHOS LABORALES, DEBIDO EL EMPLEADOR CONTINUA CONTRATANDO BAJO LA MODALIDADES DE CONTRATOS MODALES NO LEGALES DE ACUERDO A LA NATURALEZA DE FUNCIONES COMO HONORARIOS PROFESIONALES, CONTRATOS DE ADMINSTRACION DE SERVICIOS CAS D. L. 1057, CONTRATOS PARA OBRA DETERMINADA Y TERCEROS

SIN EMBARGO, LA LEY MUNICIPAL N° 27972 ES EXPLICITA EN SU NORMA LABORAL, DE CONTRATAR A LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA PUBLICA, MANTENIMIENTO DE PARQUES Y JARDINES ASI COMO TRABAJADORES DE OBRAS PUBLICAS, DEBEN SER CONTRATADOS DESDE INICIO DE LABORES BAJO EL REGIMEN LABORAL D.LEG. N° 728

SE LOGRO PROCESOS LABORALES CON EJECUCIONES SOBRE DESNATURALIZACION, INVALIDEZ DE CONTRATOS CAS Y REPOSICION LABORAL

PROCESOS LABORALES

DESNATURAIZACION DE CONTRATOS

INVALIDEZ DE CONTRATOS

REPOSICION LABORAL

CAPITULO III:

ES IMPORTANTE COMUNICAR LA CARENCIA DE INFORMACION ACTUALIZADA SOBRE LA NUEVA LEY LABORAL N° 29497 Y SU IMPLEMENTACION DE EL AREA DE ASESORIA JURIDICA, RECURSOS HUMANOS ASI COMO LA PROCURADURIA DE LAS INSTITUCIONES EN ESTE CASO MUNICIPALIDADES

EL DERECHO DEL trabajo identifica como figura contractual principal el contrato de trabajo de duración determinada. esta preferencia se debe a que el pleno disfrute de los beneficios y protecciones que las normas laborales establecen se configura mejor en una relación con vocación de continuidad. Sin embargo, no en pocas ocasiones por desconocimiento o por animo FRAUDELENTO, los EMPLEADORES han utilizado tipos contractuales diversos a los contratos de trabajo de DURACION INDETERMINADA, ENCUEBRIENDO ACTIVIDADES PERMANENTES Y PRECARIZANDO las condiciones de los trabajadores.

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española DESNATURALIZAR significa alterar las propiedades o condiciones de algo, desvirtuarlo, es decir un hecho se desnaturaliza desde el momento en que se TRASTOCA su SUSTANCIA, su realidad intima que la determina y distingue de otras entidades. En el ámbito del Derecho de trabajo mediante la utilización FRAUDULENTO de figuras civiles y comerciales.

Se presenta en el caso que el empleador utilice distintos tipos laborales como:

MODALIDADES FORMATIVAS

CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD

CONTRATOS PARCIALES

La finalidad es OCULTAR una relación laboral de duración indeterminada, evitando así asumir mayores costos laborales.

Uno de los principios más reconocidos por la doctrina, la jurisprudencia y la legislación de cada país es el PRINCIPIO DE LA REALIDAD, según el cual prima siempre la verdad de los hechos sobre la apariencia o por encima de los acuerdos formales convenidos.

Existe desajuste entre lo REAL Y LA FORMALIDAD impuesta por las partes, se da prioridad a los hechos, los cuales deben ser probados.

Este principio otorga una protección al trabajador quien, como parte sujeta a la potestad del empleador, se encuentra en una posición vulnerable.

En consecuencia, opera desactivando las formas fraudulentas con las que se simula el contrato de trabajo, reconociendo la realidad subyacente en beneficio del trabajador.

Dentro de los supuesto de DESNATURALIZACION , el de simulación o fraude a la ley tiene la ventaja de abarcar aquellas casos que , a pesar de no encontrarse especificados en la legislación respectiva , claramente eluden la regulación legítimamente aplicable al hecho , supliéndolo por las normas dispuestas para los contratos civiles, las modalidades formativas o de duración determinada .Consecuentemente será tarea para los jueces puntualizar las situaciones particulares donde con certeza puede constatarse un FRAUDE A LA LEY.

CAPITULO IV

El legislador ha optado por fijar una serie de supuestos en que se manifiesta la DESNATURALIZACION de las modalidades formativas, las cuales son:

Por incumplimiento de la formalidad prescrita para la suscripción del convenio

Por desvirtuar el objeto formativo del convenio. Concretamente por la falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de las actividades del beneficio ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio

Por superar la duración máxima establecida por el convenio

Por incluir en esta modalidad personas que mantengan relación laboral con la empresa, DIRECTA O INDIRECTAMENTE, esto no ocurre si el beneficiado por el convenio desempeña labor diferente

Por falsear la documentación entregada a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para acogerse a los beneficios establecidos por la ley o su reglamento

Por simulación o fraude a la Ley

El exceso de los porcentajes limitativos correspondientes.

BASES TEORICAS:

NUEVA LEY PROCESAL LABORAL

LEY ORGANICA MUNICIPAL

CONCLUSIONES:

EL CONTRATO DE TRABAJO SE CARACTERIZA POR SER UNA CUERDO BILATERAL, Sinalagmático y oneroso que vincula a una persona que presta servicios a otra persona que los retribuye, organiza y dirige.

Como elementos esenciales configuradores del contenido mínimo que se debe estimar al celebrarse cualquier contrato de trabajo tenemos:

La prestación personal de servicios

La remuneración

La subordinación

El examen de estos elementos es muy importante, pues en la práctica se suscriben una serie de contratos o convenios con la finalidad de ocultar una relación laboral de carácter indeterminado

Ante la posibilidad de un ejercicio abusivo de estas figuras que precarizan más las relaciones de trabajo, el legislador ha establecido la aplicación del principio de primacía de la realidad al presentarse una causal de desnaturalización, valorando los indicios de laboralidad de la relación subsistente y dando preferencia a la continuidad por encima de un régimen temporal.

Se muestra el seguimiento de las demandas procesales laborales:

APELLIDOS Y NOMBRES	EMPLEADOR	N° EXPEDIENTE	SENTENCIA
VILLENA CCORPA HECTOR	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO	02632-2016-0-1501-JR-LA-02	038-2017 CONSENTIDA
TACSA GUERRA DORA DOMINICA	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO	02671-2016-0-1501-JR-LA-02	059-2017 CONSENTIDA

Sec:

Exp:

Esc . 01

SUMILLA: DEMANDA.-

AL JUZGADO ESPECIALIZADO EN LABORAL DE HUANCAYO

VILLENA CCORPA, HECTOR, con DNI N° 23255913, con domicilio en Jr. Miluchaca s/n Distrito de Sapallanga, Provincia de Huancayo –Junín, y señalando domicilio procesal en el Jr. Nemesio Raez N° 921 del Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo y Departamento de Junín Casilla electrónica 11944 y digo:

I.- PETITORIO:

1.-PRETENSION

PRINCIPAL:

1.1.-DESNATURALIZACION DE CONTRATO (CAS)RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL E INSCRIPCION EN PLANILLAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO ,Como trabajador contratado a plazo INDETERMINADO bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 728 , como Personal permanente u otro de igual nivel o categoría desde la fecha de su ingreso 01 de Mayo

del 2012 continua y se ORDENE al Alcalde la expedición de la Resolución correspondiente, al amparo del Artículo 3º del Decreto Supremo N° 001-98-TR concordante con los Decretos Supremos N° 015-2005-TR y 018-2007-TR.

1.2-INVALIDEZ DE LOS CONTRATOS CAS de los periodos entre Mayo 2012 a Setiembre 2016 por ser contratos fraudulentos y violar derechos irrenunciables del trabajador, y

2.-Acumulaciòn Objetiva Originaria Accesorias:

2.1.-EL REINTEGRO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS (Básico, Gratificaciones y Escolaridad)del período del por la suma de S/. 122,100.00 teniendo en cuenta la Escala Salarial de Municipalidad Distrital de El Tambo para el PERSONAL DE ORNATO, LIMPIEZA PUBLICA Y MEDIO AMBIENTE

2.2-LOS DEPOSITOS correspondientes a la COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS del periodo Mayo 2012 a la fecha al por la suma S/. 15,300.00 nuevos soles teniendo en cuenta la Escala Salarial de la Municipalidad Distrital de El Tambo para el PERSONAL DE ORNATO, LIMPIEZA PUBLICA Y MEDIO AMBIENTE

2.3-DESCANSOS REMUNERADOS: VACACIONES E INDEMNIZACION POR VACACIONES NO GOZADAS del periodo mayo 2012 a la fecha por la suma s/: 27,200.00 teniendo en cuenta la Escala Salarial de la Municipalidad Distrital de El Tambo para el PERSONAL DE ORNATO, LIMPIEZA PUBLICA Y MEDIO AMBIENTE

Las pretensiones accesorias se encuentran amparadas jurídicamente en el TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; concordante Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 012—92-TR, Ley N° 25129 y su reglamento el Decreto Supremo N° 035-90-TR; DECRETO LEGISLATIVO 25139 y su reglamento el

Decreto Supremo N° 061-89-TR; Artículo 1º de la Ley 27735 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 005-2002-TR, respectivamente. Los montos de las pretensiones accesorias serán abonadas desde el ingreso del Demandante su fecha Mayo 2012 hasta a la fecha la misma

que ascienden a la suma de s/. 164,600.00 CIENTO SESENTICUATRO MIL Y SEISCIENTOS NUEVOS SOLES más los INTERESES LABORALES a liquidarse en ejecución de sentencia.

3.-ORDENE EL PAGO DE COSTAS Y COSTOS EN EJECUCION DE SENTENCIA.

II.-DEMANDADOS:

1.-AL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO con domicilio en la Av. Mariscal Castilla N° 1920 del Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín.

2.-AL PROCURADOR PUBLICO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO, con domicilio legal en Av. Mariscal Castilla N° 1920 del Distrito de El Tambo

III.-SITUACION LABORAL DEL TRABAJADOR:

01.-NOMBRES Y APELLIDOS : HECTOR VILLENA CCORPA

02.-FECHA DE INGRESO:MAYO DEL 2012

03.-FECHA DE CESE : CONTINUA

04.-REGIMENES LABORADOS:**4.1.-CAS****05.-TIEMPO DE SERVICIOS : Mas de 4 años****06.-CARGO : ACOPIADOR****07.-REMUNERACION BRUTA : S/ 1,100.00 DEBIENDO SER S/. 3,400.00**

DESNATURALIZACION DE CONTRATOS (C.A.S.), RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL E INSCRIPCION EN PALNILLAS DEL PERIODO 01 DE MAYO DEL AÑO 2012 CONTINUA:

PRIMERO: Que, el demandante ingreso a laborar en la Municipalidad Distrital de El Tambo , desde 01 de Mayo del año 2012 fue contratado bajo Régimen laboral CAS , los mismos han sido desnaturalizado porque se encontraba sujeto a dependencia , control y remuneración mensual , conforme se acreditará en los fundamentos precedentes .El ACTOR tiene una jornada de trabajo de Lunes a Domingo de por lo que trabaja más de 8 horas horario de madrugada y mucho más de cuarenta y ocho (48) horas semanales , realizando actividades con control directo de la demandada , quién fija las condiciones de trabajo , conforme se acredita con las constancias de trabajo, prorrogas de contrato , boletas de pago , por lo que el autor estaba sujeto a dependencia , control y subordinación.

SEGUNDO: Que, con los Contratos de Administración de servicios - CAS de los períodos Mayo 2012 precisando que a la fecha tiene un vínculo laboral con la demandada vía Contratos Cas; se tiene que el actor ha sido contratado para ejercer funciones de **NATURALEZA PERMANENTE**, acumulando un tiempo de servicios de más 4 años y meses a la fecha de interposición al demanda, por lo tanto, se concluye, el menor análisis sostener que una labor que ha tenido extenso periodo de duración, pueda considerarse razonablemente como “TEMPORAL”, pues la temporalidad significa lo circunstancial, lo fugaz o perentorio en el tiempo; por el contrario, ese periodo dilatado demuestra la naturaleza permanente de la labor desarrollada por el actor.

Sin embargo, a lo expuesto se concluye que entre el *demandante y la Entidad demandada* existe una “*relación de naturales laboral*” desde Mayo 2012 a la fecha puesto que de los documentos discernidos precedentemente se le ha consignado el cargo, las actividades que debía desempeñar el actor, incluso se le imparte órdenes y se le reconoce su calidad de trabajador a través de las constancias de trabajo presentadas. Por lo que en el caso de autos, es aplicable el Principio de la Primacía de la Realidad, que significa que en caso de discordia entre lo real o actividad diaria y la práctica y lo que se demuestra los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el diario que hacer del actor, realizando trabajo con alto grado de esfuerzo que conlleva su cargo.

TERCERO: Aplicando el Principio de Primacía de la Realidad, demuestro que la RELACIÓN DE SERVICIOS -CAS que tiene el recurrente durante el período del Mayo 2012 a la fecha, tiene las características de “SUBORDINACION, DEPENDENCIA Y PERMANENCIA”, propias de una relación, conforme se acredita con las pruebas y fundamentos discernidos precedentemente, por lo que se concluye que el actor durante el período del Mayo 2012 a la fecha tiene un

contrato de trabajo bajo el régimen de la actividad privada . Máxime si de conformidad con el Artículo 74º DEL Decreto Supremo Nº 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral , dispone que en los casos que corresponda , podrán celebrarse en forma sucesiva , con el mismo trabajador , diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo , por lo que resulta aplicable el artículo 74º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR , que da lugar a que se le considere como un trabajador contratado a duración INDETERMINADA .Sin embargo , la emplazada no ha cumplido con inscribir al actor en planillas :COMO TRABAJADOR CONTRATADO A PLAZO INDETERMINADO BAJO EL REGIMEN DEL DECRETO SUPREMO Nº 001-98-TR concordante con los Decretos Supremos Nº 015-2005-TR y 018-2007-TR.

CUARTO: Que, a la fecha de presentación de la demandada , el actor ha adquirido la protección al trabajo, para su inscripción en planillas :Como trabajador contratado a plazo indeterminado bajo el Régimen del Decreto Legislativo Nº 728 , como vigilante en el cargo de auxiliar u otro de igual nivel o categoría , sustentada en el Principio DE PROTECCION AL TRABAJADOR , referido a la aplicación de la condición más beneficiosa a éste , consagrada en su Artículo 26º inciso 3)de la Constitución siendo aplicable, a su vez, el Principio de la realidad , según el cual en caso de discrepancia entre los hechos y los documentos o contratos , prevalecen aquellos .Además , porque la demandada al no inscribir en planillas al actor no toma en cuenta la protección al trabajador e injustamente lo contrata por contrato de administración de servicios -CAS , con la finalidad de evadir el pago de los beneficios sociales del trabajador , transgrediendo el Artículo 22º de la Constitución , que establece , en su primera parte, que el trabajo es un DEBER Y UN DERECHO . La doctrina y particularmente la jurisprudencia emanada del Tribunal Constitucional, han señalado, en términos muy precisos, porque es ante todo un derecho.

EN PRIMER LUGAR , porque el ciudadano que este física y mentalmente apto para trabajar , debe encontrarse el lugar donde realizar la labor que sus aptitudes y su preparación recomienden , y el Estado debe proveerle ese lugar .Desde esta perspectiva , el derecho al trabajo ,antes que un derecho subjetivo exigible por cada ciudadano , vendría a configurar una obligación social del Estado , la misma que se realizaría mediante políticas, acciones y normas susceptibles de generar puestos de trabajo .

EN SEGUNDO LUGAR, es un derecho porque aquel que cuenta con un puesto de trabajo tiene el derecho a conservarlo e inscribirlo en planillas, conforme lo señala el artículo 23º de la Constitución y el Artículo 3º del Decreto Supremo Nº 001-98-TR concordante con los Decretos supremos Nº 015-2005-TR y 018-2007-TR, que establece que el trabajo en sus diferentes modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado. Este artículo establece una relación estrecha entre la PROTECCION AL TRABAJADOR y el reconocimiento del respeto de su dignidad.

Por su parte, el ordenamiento jurídico internacional sobre la materia , esto es , pactos , tratados y convenios internacionales contienen referencias expresas sobre la “PROHIBICION A LA DISCRIMINACION Y PROTECCION AL TRABAJADOR” ,como son los Artículos 2º , 7º y 25º de la Declaración Universal de Derechos Humanos ,el Artículo 26º del Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos ;LOS ARTICULOS 2º Y 10º del Pacto Internacional de Derechos Económicos , sociales y Culturales ; el artículo 1º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos ; EL ARTICULO 1º del Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo , ratificado por el Perú mediante Resolución legislativa Nº 1768 del 6 de Setiembre de 1969 ; el artículo 6º del Convenio 103 de la OIT , sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y

trabajadoras , ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa Nº 24508 del 28 de Mayo de 1986.

INVALIDEZ DE LOS CONTRATOS DE ADMINISTRACION DE SERVICIOS-CAS POR**PERIODO:****QUINTO. -PRINCIPIO DE CAUSALIDAD Y CONTINUIDAD:**

En el régimen laboral privado, a partir del caso Telefónica el Tribunal Constitucional corrigió el exceso de la flexibilización laboral contenida en el D. Leg. 728 ,referido al despido arbitrario , porque la estabilidad en el empleo , condensado en el Principio de la continuidad en el empleo es fundamental , no solo para garantizar otros derechos laborales , sino porque sustenta en la prevención de la dignidad de la persona humana y que mediante su trabajo obtiene su sustento diario y alcanza su pleno desarrollo humano , así como la de su familia ,debido , a través del trabajo el HOMBRE SE HACE BUENO, decía Juan Pablo II en su encíclica “LABREM EXERSENS”.

Es por ello que, en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el expediente número 1397-2001-AA/TC, se consagra

el principio de continuidad sustentado en la causalidad de la fuente de la relación laboral, en su fundamento tres, a saber.

“El régimen laboral peruano se sustenta , entre otros criterios , en el llamado principio de causalidad , en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen .En tal sentido hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquella que pueda tener una duración determinada .Dentro de dicho contexto ., los contratos sujetos a un plazo tienen , por su propia naturaleza , un carácter excepcional y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo

de labores con un alcance limitado en el tiempo , sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar”

El tribunal Constitucional en dicha sentencia profundiza el Principio de Causalidad e incluso sería la base de continuidad en la relación laboral , ya que: EL PRINCIPIO DE CAUSALIDAD no solo plasma en una exigencia de causa objetiva para validar la contratación temporal como una exigencia de mantener la relación laboral en tanto subsista la causa que le dio origen .Por lo tanto mientras subsista la causa , el contrato no puede ser resuelto e incluso , existiría la obligación de renovarlo o prorrogarlo , pues lo contrario equivaldría a un despido incausado.

El Tribunal Constitucional señala:

“El monto de la Remuneración debe guardar la relación directa con la EXIGENCIA, RESPONSABILIDAD Y COMPLEJIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO”

SU INTANGIBILIDAD, la remuneración mensual TODO EL INGRESO MENSUAL no puede ser objeto de una reducción desproporcional por tener el carácter irrenunciable de los derechos de los trabajadores”

La Remuneración ganada cumple función principal al sustento del trabajador y su familia, garantía del derecho a la salud y a la vida, la REMUNERACION MERECE ESPECIAL RECONOCIMIENTO Y PROTECCION DE PARTE DEL SISTEMA JURIDICO NACIONAL E INTERNACIONAL.

Así , podemos concluir que el principio de causalidad se vulnera , cuando se suscribe un contrato temporal para la realización de una labor PERMANENTE , cuando se rescinde un contrato temporal a pesar que la causa que motivo su contratación subsiste, y tercero cuando a pesar de la subsistencia de la causa objetiva que dio lugar a la contratación , el contrato temporal no es renovado o prorrogado luego de su vencimiento .En conclusión , queda claro que el TC ha mantenido una marcada línea de respeto por el Principio de causalidad y la

preferencia por la contratación a plazo indeterminado , ambas expresiones de la estabilidad de entrada , encontrando el sustento de tales Principios en el Derecho al Trabajo.

En el Derecho Laboral Público, la estabilidad en el empleo, a parte de los beneficios y fundamentos que así lo sustentan en el privado, y le resultan plenamente aplicables, también se añades uno de relevante importancia, sobre todo en estados en proceso de democratización como el nuestro, a saber:

Pero la justificación de la importancia de la estabilidad no estaría completa si no hiciéramos referencia a la particularidad que adquiere esta institución cuando se aplica a trabajadores que ejercen una función pública .Pues , en este caso , la estabilidad se rige además como una garantía de imparcialidad y eficiencia para los funcionarios públicos .En efecto , la doctrina admite de manera pacífica que la imparcialidad de los funcionarios es una valor fundamental para la Administración Pública. Por ello, los sistemas de empleo público se encuentran en constante búsqueda y perfeccionamientos de mecanismos para asegurar dicha imparcialidad. Como señala Luis Arroyo , citando a José Silva Pacheco (1998) , los sistemas de organización de los aparatos públicos , buscan mecanismos para garantizar “La Independencia de los empleados públicos frente a intereses ajenos al propio ejercicio de las funciones públicas , sean éstos

políticos , económicos , burocráticos o corporativos , familiares, simplemente particulares o de cualquier otro tipo” ya que estos intereses podrían desviar al funcionario de su legítimo objetivo consistente en la prestación de un servicio a favor de interés público.

“PRINCIPIO DE LA PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS SOCIALES”

La pretensión del demandante, debe considerarse en el marco del Principio Progresividad de los derechos sociales , consagrado en el Artículo en el Artículo 26 de la Convención Americana

de Derechos humanos , y en el Artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos , Sociales y Culturales, y que forman parte del bloque de constitucionalidad de nuestro país a tenor de lo dispuesto por la Cuarta Disposición Transitoria y Final de la Constitución .Puesto que en el presente caso, se desmejora la situación laboral del actor ya protegida por el derecho de estabilidad de salida.

“PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS”

El Artículo 23º de la Constitución , señala expresamente que “NINGUNA RELACION LABORAL PUEDE LIMITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES , NI DESCONOCER O REBAJAR LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR” , asimismo , su artículo 26 numeral 2 establece que “EN LA RELACION LABORAL SE RESPETAN LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS : 2.-Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley” es decir todo pacto en contrario es nulo .Este principio tiene concordancia con lo dispuesto por el Artículo 5.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos , Sociales y Culturales :No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un país en virtud de leyes , convenciones , reglamentos o costumbres , a pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado .Sobre este particular , el

Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Exp. Nº 008-2005-PI/TC, desarrollo este principio.

“LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS”

Hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la Ley .Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos

Humanos , toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos REMOTTI CARBONELL, JOSE CARLOS: La Corte interamericana de Derechos humanos , Estructura , funcionamiento y jurisprudencia , Barcelona , instituto Europeo de Derecho , 2003 p. 18

En este sentido, de conformidad con lo establecido en el Artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a estos derechos sería inválida y sin efecto legal alguno.

Así confórmese desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26º DE LA Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos 2(...) derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.

Por otro lado, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es sólo operativa en el caso de la segunda

En cambio, a la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta a la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede despojarse, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma

Javier Neves Mujica manifiesta el Principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos DE DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR, COMO TITULAR DE UN DERECHO, RECAIGAN SOBRE NORMAS TAXATIVAS, Y SANCIONA CON LA INVALIDEZ LA TRANSGRESIÓN DE ESTA PAUTA BAILAR

La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden pública y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral

Obviamente, el derecho establecido en los artículos 4º Y 10º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 Ley de PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD DECRETO SUPREMOS Nº 003-97-tr es taxativo e imperante, por tanto, irrenunciable no susceptible de despojo cuando ya pertenece al patrimonio del trabajador, por el hecho de verse obligado a celebrar el Cas.

SITUACION LABORAL DEL DEMANDANTE:

El demandante fue contratado a partir del 01 de Mayo del año 2012, mediante contratos de CAS para realizar trabajos como ACOPIADOR en la Unidad de Limpieza Pública y Ornato público, celebro con su empleadora CONTRATOS CAS para realizar trabajos como ACOPIADOR, acumulando un total de 4 años y meses de labores para la demandada.

DERECHO LABORAL DEL DEMANDANTE:

El demandante ,desde que inicio, su dependencia laboral realiza un trabajo “permanente , subordinado , dependiente” , personal y sujeto a un horario de trabajo , tal como se ha demostrado con los fundamentos precedentes y con la desnaturalización de los contratos CAS , del que se infiere que el actor tiene un horario de trabajo establecido para prestar labores subordinadas y remuneradas por cuanto de un breve análisis de los medios probatorios de la demandada, tenemos que la labor que realizo el demandante como acopiador de limpieza pública , *ES DE NATURALEZA PERMANENTE* , por lo tanto, la razón de contratación bajo una naturaleza de temporalidad ,deviene en irrazonable , atendiendo a la importancia del cargo de Técnico Agropecuario que brindaba a su Empleadora ;ello en observancia del principio de Primacía de la Realidad. Entonces, lo que unió a las partes fue un contrato laboral protegido por los artículos 4º Y 10º del Texto Único Ordenado del Decreto legislativo Nº 728 Ley de Productividad y Competitividad-Decreto Supremo Nº 00-97-TR, habiendo adquirido el

derecho laboral de no ser cesada ni destituida sino por las causas graves y con sujeción al procedimiento del despido, con derecho a la defensa.

PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

El actor al haber celebrado el CAS, supuestamente habría renunciado al derecho obtenido en virtud de los artículos 4º Y 10º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad –Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo que violentaría el Artículo 26º DE LA Constitución , numeral 2, el cual establece que “En la relación laboral se respetan los siguientes principios :2 Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley “En consecuencia , dicho contrato es manifiestamente invalido de pleno derecho , de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 219º INCISO 8) concordante con el primer supuesto del artículo V del título Preliminar del Código Civil, aplicable supletoriamente al presente proceso , en observancia de su Artículo IX , por contrario no sólo a los artículos 4º Y 10º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , ley de Productividad y Competitividad Decreto Supremo N° 003-97-TR , sino el dispositivo constitucional citado, es objeto de atención prioritaria del Estado, principio tuitivo laboral consagrado en el artículo 23º DE LA Constitución

Por otro lado, Roberto Dromi trata los elementos del acto y contrato administrativo, refiere que los actos emanados de órganos administrativos están siempre regidos en cuanto a su competencia, procedimiento, voluntad y forma, por el derecho administrativo, y sólo excepcionalmente el objeto puede en parte estar regido por el derecho privado. En tal sentido, también la nulidad del mencionado contrato se basa en lo dispuesto por el Artículo 10, numeral 1, de la Ley 27444, Ley de Procedimientos Administrativos General, por contravenir a la Constitución y a la Ley.

DECLARACION DE INVALIDEZ DE LOS CONTRATOS CAS

En el presente caso, el actor ha ganado el derecho a ser considerado como trabajador contratado a plazo indeterminado, bajo las reglas del Régimen Laboral Privado regulado por el Decreto legislativo N° 728, motivo por el cual, la suscripción de los Contratos Administrativos de Servicios CAS desde Mayo del 2012 a la fecha, no puede generar el desconocimiento de la situación laboral obtenida, debido a que, en comparación con los beneficios que regula el Decreto Legislativo N° 1057 y el Régimen Laboral privado, el actor ya había introducido en su esfera subjetiva un derecho con mayores beneficios laborales que garantizan incluso su Estabilidad Laboral

1.-Por ello asumir el criterio de que la suscripción de los Contratos Administrativos de Servicios –CAS desde Mayo del 2012, constituye una nueva situación laboral y desconocer sus derechos ya ganados, necesariamente, conlleva a aplicar un criterio netamente legalista, arbitrario e incluso afirmar que las normas laborales son dispositivas, cuando su esencia es de carácter imperativo pues el actor en su calidad de trabajador no tienen la facultad de renunciar a sus derechos adquiridos y porque, además, dicha interpretación no se coincide con los principios rectores del Derecho Laboral Peruano como son el PRINCIPIO PROTECTOR, El principio de

Continuidad Laboral, el principio de Irrenunciabilidad de los Derechos y la Interpretación favorable al trabajador, puesto que, al aplicar dos normas laborales el Decreto Legislativo N° 1057 Y el Decreto Legislativo N° 728 SE DEBE OPTAR POR LA MEJOR PROTEGE AL ACTOR en su calidad de trabajador, siendo en este caso el Decreto Legislativo N° 728, que regula el Régimen Laboral Privado

2.-Cabe resaltar que esta misma posición ha sido asumida por la *Corte Suprema de la República del Perú en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, en cuyo tema N° 02 : DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS, CASOS ESPECIALES, CONTRATOS*

ADMINSITRATIVOS DE SERVICIOS (cas) punto 2.1.3 ha señalado enfáticamente .”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 en cubierta”

3.-De la misma lógica jurídica ha sido el Tribunal Constitucional al emitir la STC Exp. 00876-2012-PA/TC Arequipa caso Juan Jara Chura de fecha 11 de junio de 2013, donde concluyen.” Existe invalidez de los contratos administrativos de servicios, cuando se verifica tenía, en los hechos una relación laboral de tiempo indeterminado en cubierta”.

4.-De lo que infiere, que el demandante al 31 había obtenido la condición de trabajador contratado a plazo indeterminado bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 728, la Suscripción posterior de los contratos Administrativos de Servicios CAS de los períodos son inválidos por ser contratos fraudulentos y violar derechos irrenunciables del trabajador

REINTEGRO DE VACACIONES DEVENGADAS (básico, gratificaciones y escolaridad) DEPOSITOS POR COMPENSAICOND POR TIEMPO DE SERVICIOS Y DESCANSOS REMUNERATIVOS:

VACACIONES E INDEMINIZACION PRO VACACIONES NO GOZADAS Y TRUNCAS EL PERIODO MAYO 2012 A LA FECHA

SEXTO.-Que, al declarar fundada la demanda de INVALIDEZ DE LOS CONTRATOS CAS , SE TIENE QUE EL ACTOR LABORÒ para la demandada de manera ininterrumpida del 01 de Mayo del 2012 ,en la condición de ACOPIADOR contratado a plazo indeterminada bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 728, POR LO QUE Juez ordenará el Pago de Reintegro Remuneraciones devengadas (básico, gratificaciones y escolaridad) del período teniendo en

cuenta la Escala Salarial de la MUNICIPALIDA DISTRITAL DE EL TAMBO y al Amparo del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales y las normas laborales que regulan las Gratificaciones Fiestas Patrias y Navidad al amparo del Decreto Legislativo N° 25139 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 061-89-TR y Bonificaciones .Escolaridad artículo 1º DE LA Ley N° 27735 y su reglamento el Decreto Supremo N° 015-98-EF publicado en el diario El Peruano el 03-03-1998 al Decreto Supremo N° 001-2016-EF publicada en el diario oficial El Peruano el 12-01-2016 , que señalan que los trabajadores del Sector Público que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada perciben la bonificación pro Escolaridad , y para que no exista duda razonable sobre este último colateral y acreditar que los trabajadores permanentes de la Municipalidad Distrital de El Tambo se le viene abonado la bonificación por Escolaridad .

Asimismo , se ordenará el pago de los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso , con sus intereses , conforme lo establece el Artículo 40º DEL Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral .Sin perjuicio de los demás beneficios sociales como Descansos

Remunerados Vacaciones e Indemnización de Vacaciones no gozadas y truncas al amparo del Decreto legislativo N° 713 y su reglamento del Decreto Supremo N° 012-92-TR

INTERESES LABORALES.

SEPTIMO: Que, los intereses laborales del REINTEGRO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS (BASICO, GRATIFICACIONES Y ESCOLARIDAD) DEPOSITOS POR COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS Y DESCANSOS REMUNERATIVOS: VACACIONES E INDEMNIZACION POR VACACIONES NO GOZADAS Y TRUNCAS del período Mayo 2012 a la fecha, se devengarán a partir del día siguiente de notificado a la emplazada con la demanda, hasta el día de su pago efectivo, tal como dispone el Decreto Ley N° 25920

IV FUNDAMENTACION JURIDICA:

- 1.-Derecho a la Tutela jurisdiccional efectiva; Artículo 139ª inciso 3) de la Constitución
- 2.-Derecho de acción: Artículo 2ª del Código Procesal Civil
- 3.-Competencia por razón de territorio: Artículo 6º DE LA Ley Nº 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo
- 4.-Competencia por razón de materia: Artículo 2º numeral 1 de la Ley 29497, nueva Ley procesal del Trabajo
- 5.-Forma, firma y copia del escrito: Artículos 130ª, 131ª y 133ª del Código procesal Civil
- 7.-Requisitos de la demanda y anexos: Art. 16ª de la Ley Nº 29497 nueva Ley Procesal del Trabajo
- 8.-Derecho de accionar judicialmente la Desnaturalización de contratos, Reconocimiento de Vínculo Laboral e Inscripción en planillas. Artículo 3ª del Decreto Supremo Nº 001-98-TYR concordante con los Decretos Supremos Nro. 015-2005-TR y 018-2007-TR
- 9.-Derecho de accionar la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios –CAS: Artículo 219ª inciso 8) concordante con el primer supuesto del artículo V del Título Preliminar del Código Civil; Artículo 10ª numeral 1) de la Ley 27444, ley de Procedimiento Administrativo General; y II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, en cuyo Tema Nº 02: DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS, CASOS ESPECIALES, CONTRATOS AMINSITRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) punto 2.1.3.
- 10.-Derecho de accionar judicialmente accesoriamente el Reintegro de remuneraciones devengadas, C.T.S. y otros beneficios sociales: Artículo 40º DEL Decreto Supremo Nº 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral,

concordante Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 035-90-TR;
Decreto legislativo N° N° 25139 y su reglamento el Decreto Supremo N° 061-89-TR

11.-Emplazamiento del demandado: Artículo 42º de la Ley N° 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo

14.-Medios Probatorios. Artículos 21º de la ley N° 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo.

V.-MONTO DEL PETITORIO:

El monto del petitorio por la naturaleza de la pretensión principal es inapreciable en dinero; y respecto a las pretensiones accesorias. El REINTEGRO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS

(Básico, Gratificaciones y Escolaridad) por la suma S/. 122,100.00 nuevos soles, los DEPOSITOS CORRESPONDEN A LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS por la suma de S/. 15,300.00 nuevos soles y DESCANSOS REMUNERADOS VACACIONES E INDEMNIZACION POR VACACIONES NO GOZADAS por la suma S/. 27,200.00 nuevos soles del período Mayo 2012 a la fecha, cuya suma total ascienden a la suma de S/. 164,600.00 CIENTO SESENTICUATRO MIL SEISCIENTOS NUEVOS SOLES

VI.-VIA PROCEDIMENTAL:

La presente demanda se tramitará en la vía del PROCESO ORDINARIO LABORAL

VII.- COMPETENCIA:

Competencia del JUZGADO DE TRABAJO DE HUANCAYO de conformidad a:

A.-Competencia por razón de materia: Artículo 2º inciso 1) de la Ley Nº 29497, nueva ley procesal del Trabajo

B.-Competencia por razón de territorio: Artículo 6º DE LA Ley Nº 29497 nueva Ley Procesal del Trabajo

VIII.- MEDIOS PROBATORIOS:

1.-SIGUIENTES Y ANEXOS:

1.1.-El mérito de las 8 boletas de pago de los meses Mayo, Junio, Julio, Agosto, Setiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del año 2012 , con la finalidad de acreditar que la demandada le adeuda al actor por Reintegro de Remuneraciones (Básico, Gratificaciones y Escolaridad) la suma de nuevos soles Compensación por tiempo de servicios la suma de nuevos soles y vacaciones no gozadas y trucas la suma de nuevos soles por el período

1.2.-El mérito a las Boletas de Pago de Enero hasta diciembre del año 2013, con la finalidad de acreditar que el actor estaba sujeto a dependencia, control y subordinación

1.3.-El mérito a las Boletas de Pago de Enero a diciembre del año 2014, con la finalidad de acreditar que el actor estaba sujeto a dependencia, control y subordinación.

1.4.-El mérito de las Boletas de pago de enero hasta Diciembre del año 2015, con la finalidad de acreditar que el actor estaba sujeto a dependencia, control y subordinación.

1.5.- El mérito de las Boletas de pago de Enero hasta el mes de Agosto del año 2016, con la finalidad de acreditar que el actor estaba sujeto a dependencia, control y subordinación.

1.6.-En mérito de la Constancia de Trabajo de fecha 28 de mayo del año 2012, con la finalidad de acreditar continuidad laboral entre el actor y demandada

1.7.-En mérito a la Renovación de Contrato Administrativo de Servicios de fecha 28 de Junio del 2012 con la finalidad de acreditar continuidad laboral entre el actor y demandada

1.8.- En mérito a la Renovación de Contrato Administrativo de Servicios de fecha 29 de Diciembre del año 2014 con la finalidad de acreditar continuidad laboral entre el actor y demandada

1.9.- En mérito al Contrato Administrativo de Servicios N° 509-2015-MDT/GAF con la finalidad de acreditar continuidad laboral entre el actor y demandada

1.10.- En mérito a la prorroga N° 470-2015-MDT/GAF con la finalidad de acreditar continuidad laboral entre el actor y demandada

1.11.-En mérito a Prorroga N° 738-2015 MDT/GAF con la finalidad de acreditar continuidad laboral entre el actor y demandada

1.12.-En mérito a Prorroga N° 367-2016 MDT/GAF con la finalidad de acreditar continuidad laboral entre el actor y demandada

1.13.-En mérito a Prorroga N° 079-2016 MDT/GAF con la finalidad de acreditar continuidad laboral entre el actor y demandada

1.14.-En mérito a Prorroga N° 478-2016 MDT/GAF con la finalidad de acreditar continuidad laboral entre el actor y demandada.

1.15.-En mérito a Prorroga N° 871-2016 MDT/GAF con la finalidad de acreditar continuidad laboral entre el actor y demandada.

1.16.-En mérito de la Constancia de Trabajo de fecha 19 de Setiembre del 2016, con la finalidad de acreditar continuidad laboral entre el actor y demandada

En mérito de las boletas de pago, con la finalidad de acreditar que el personal permanente de la Municipalidad Distrital de El Tambo bajo el régimen laboral de la actividad privada, perciben la bonificación por Escolaridad, y teniendo el actor mismo cargo y nivel derecho al pago de la bonificación por escolaridad

I.-ANEXOS:

1.17.-En mérito del Pliego N° 14-301012 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO – PRESUPUESTO ANALITICO DE PERSONAL.

1.18.-EL DECRETOS SUPREMO N° 001-2016-EF PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL “EL PERUANO” el 12 de enero del 2016, que dictan disposiciones reglamentarias para el otorgamiento de la Bonificación por Escolaridad, el que incluye a los trabajadores del sector público que se encuentre bajo el régimen laboral de la actividad privada perciben la bonificación por escolaridad.

1.19.-El mérito de la Constancia de habilitación del abogado que autoriza la demanda.

1.20.-Copia del D.N.I. del actor.

POR LO TANTO:

Pido a Usted señor Juez se sirva admitir la presente demanda.

Sec:

Exp:

Esc . 01

SUMILLA: DEMANDA. -

AL JUZGADO ESPECIALIZADO EN LABORAL DE HUANCAYO

TACZA GUERRA DORA DOMINICA, con DNI N° 19903261, con domicilio en el Jr. La Mar Distrito y Provincia de Chuapaca –Junín, y señalando domicilio procesal en el Jr. Nemesio Ruez N° 921 del Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo y Departamento de Junín Casilla electrónica 11944 y digo:

I.- PETITORIO:

1.-PRETENSION

PRINCIPAL:

1.1.-DESNATURALIZACION DE CONTRATO (CAS)RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL E INSCRIPCION EN PLANILLAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO ,Como trabajador contratado a plazo INDETERMINADO bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 728 , como Personal permanente u otro de igual nivel o categoría desde la fecha de su ingreso Setiembre del año 2011 y continua ; se ORDENE al Alcalde la expedición de la Resolución correspondiente, al amparo del Artículo 3º del Decreto Supremo N° 001-98-TR concordante con los Decretos Supremos N° 015-2005-TR y 018-2007-TR.

1.2-INVALIDEZ DE LOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS NO PERSONALES Y CONTRATOS DE ADMINISTRACION DE SERVICIOS- CAS de los periodos entre 2011 al 2016 a la fecha por ser contratos fraudulentos y violar derechos irrenunciables del trabajador, y

2.-ACUMULACIÓN OBJETIVA ORIGINARIA ACCESORIA:

2.1.-EL REINTEGRO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS (Básico, Gratificaciones y Escolaridad) del período del por la suma de S/. 118,800.00 teniendo en cuenta la Escala Salarial de Municipalidad Distrital de El Tambo para el PERSONAL DE ORNATO, LIMPIEZA PUBLICA Y MEDIO AMBIENTE

2.2.-LOS DEPOSITOS correspondientes a la COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS del periodo Junio 2010 a la fecha al por la suma S/. 14,00.00 nuevos soles teniendo en cuenta la Escala Salarial de la Municipalidad Distrital de El Tambo para el PERSONAL DE ORNATO, LIMPIEZA PUBLICA Y MEDIO AMBIENTE

2.3.-DESCANSOS REMUNERADOS: VACACIONES E INDEMNIZACION POR VACACIONES NO GOZADAS del periodo 2011 al 2016 a la fecha por la suma s/. 28,000.00 teniendo en cuenta la Escala

Salarial de la Municipalidad Distrital de El Tambo para el PERSONAL DE ORNATO, LIMPIEZA PUBLICA Y MEDIO AMBIENTE

Las pretensiones accesorias se encuentran amparadas jurídicamente en el TUO del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; concordante Decreto Legislativo Nº 713 y su Reglamento el Decreto Supremo Nº 012—92-TR, Ley Nº 25129 y su reglamento el Decreto Supremo Nº 035-90-TR; DECRETO LEGISLATIVO 25139 y su reglamento el Decreto Supremo Nº 061-89-TR; Artículo 1º de la Ley 27735 y su Reglamento el Decreto Supremo Nº 005-2002-TR, respectivamente. Los montos de las pretensiones accesorias serán abonadas desde el ingreso del Demandante su fecha junio 2010 hasta a la fecha la misma que ascienden a la suma de s/. 160,800.00 CIENTO SESENTA MIL OCHOCIENTOS NUEVOS SOLES más los INTERESES LABORALES a liquidarse en ejecución de sentencia.

3.-ORDENE EL PAGO DE COSTOS Y COSTAS DEL PROCESO.

II.-DEMANDADOS:

1.-EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO con domicilio en la Av. Mariscal Castilla Nº 1920 del Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín.

2.-PROCURADOR PUBLICO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO, con domicilio legal en Av. Mariscal Castilla Nº 1920 del Distrito de El Tambo

Lugares donde serán emplazados los demandados con la demanda, sus anexos y el auto admisorio.

III.-SITUACION LABORAL DEL TRABAJADOR:

01.-NOMBRES Y APELLIDOS : TACZA GUERRA DORA DOMINICA
 02.-FECHA DE INGRESO: 2011
 03.-FECHA DE CESE : CONTINUA

04.-REGIMENES LABORADOS:

4.1.-CONTRATO NO PERSONALES: 2011

4.2.-CAS :2012 A OCTUBRE DEL 2016

05.-TIEMPO DE SERVICIOS: Mas de 6 años

06.-CARGO : AREA DE LIMPIEZA PUBLICA

07.-REMUNERACION BRUTA: S/ 880.00 DEBIENDO SER S/. 3,400.00

DESNATURALIZACION DE CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS Y CONTRATOS ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (C.A.S.), RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL E INSCRIPCION EN PLANILLAS DEL PERIODO 2011 A LA FECHA CONTINUA

PRIMERO: Que, la demandante ingreso a laborar a la Municipalidad Distrital de El Tambo , desde fue contratado bajo Régimen laboral SERVICIOS NO PERSONALES EL AÑO 2011 los mismos han sido desnaturalizado porque se encontraba sujeto a dependencia , control y remuneración mensual , conforme se acreditará en los fundamentos precedentes .LA ACTORA tiene una jornada de trabajo de Lunes a Domingo de por lo que trabaja más de 8 horas y mucho más de cuarenta y ocho (48) horas semanales , realizando actividades con control directo de la demandada , quién fija las condiciones de trabajo , conforme se acredita con las constancias de trabajo, prorrogas de contrato , boletas de pago , por lo que la autora estaba sujeto a dependencia , control y subordinación.

SEGUNDO: Que, con los Contratos CAS de los períodos 2012 a la fecha octubre 2016 continua precisando que a la fecha tiene un vínculo laboral con la demandada vía Contratos Cas; se tiene que la actora ha sido contratado para ejercer funciones de NATURALEZA PERMANENTE , acumulando un tiempo de servicios de más 9 años a la fecha de interposición la demanda , por lo tanto , se concluye , el menor análisis sostener que una labor que ha tenido extenso periodo de duración , pueda considerarse razonablemente como “TEMPORAL” , pues la temporalidad significa lo

circunstancial , lo fugaz o perentorio en el tiempo ;por el contrario , esos periodo dilatado demuestra la naturaleza permanente de la labor desarrollada por la actora.

Sin embargo , a lo expuesto se concluye que entre el demandante y la Entidad demandada existe una relación de naturales laboral desde 2011 , 2012, 2013 2014 2015 y Octubre 2016 a la fecha puesto que de los documentos discernidos precedentemente se le ha consignado el cargo, las actividades que debía desempeñar la actora , incluso se le imparte órdenes y se le reconoce su calidad de

trabajador a través de las constancias de trabajo presentadas .Por lo que en el caso de autos, es aplicable el Principio de las Primacía de la Realidad , que significa que en caso de discordia entre lo real o actividad diaria y la práctica y lo que se demuestra los documentos , debe darse preferencia a lo primero , es decir, a lo que sucede en el diario que hacer de la actora.

TERCERO: Aplicando el Principio de Primacía de la Realidad , demuestro que la RELACIÓN DE SERVICIOS NO PERSONALES y CONTRATOS DE ADMINSTRACION DE SERVICIOS-CAS que tuvo el recurrente durante el período 2011 a Octubre del 2016 , tuvo las características de SUBORDINACION, DEPENDENCIA Y PERMANENCIA , propias de una relación , conforme se acredita con las pruebas y fundamentos discernidos precedentemente , por lo que se concluye que el actor durante el período señalado tuvo un contrato de trabajo bajo el régimen de la actividad privada . Máxime si de conformidad con el Artículo 74º DEL Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral , dispone que en los casos que corresponda , podrán celebrarse en forma sucesiva , con el mismo trabajador , diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, por lo que resulta aplicable el artículo 74º del Decreto Supremo N° 003-97-TR , que da lugar a que se le considere como un trabajador contratado a duración INDETERMINADA .Sin embargo , la emplazada no ha cumplido con inscribir al actor en planillas :COMO TRABAJADOR CONTRATADO A PLAZO INDETERMINADO BAJO EL REGIMEN DEL DECRETO SUPREMO N° 001-98-TR concordante con los Decretos Supremos N° 015-2005-TR y 018-2007-TR.

CUARTO: Por tal razón , a la fecha de presentación de la demandada , la actora había adquirido la protección al trabajo, para su inscripción en planillas :Como trabajador contratado a plazo indeterminado bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 728 , como vigilante en el cargo de auxiliar u otro de igual nivel o categoría , sustentada en el Principio DE PROTECCION AL TRABAJADOR ,

referido a la aplicación de la condición más beneficiosa a éste , consagrada en su Artículo 26º inciso 3)de la Constitución siendo aplicable, a su vez, el Principio de la realidad , según el cual en caso de discrepancia entre los hechos y los documentos o contratos , prevalecen aquellos .Además , porque la demandada al no inscribir en planillas al actor no ha tenido en cuenta la protección al trabajador e injustamente la contrata por servicios no personales , con la finalidad de evadir el pago de los beneficios sociales del trabajador , transgrediendo el Artículo 22º de la Constitución , que establece , en su primera parte, que el trabajo es un DEBER Y UN DERECHO . La doctrina y particularmente la jurisprudencia emanada del Tribunal Constitucional, han señalado, en términos muy precisos, porque es ante todo un derecho. En primer lugar , porque el ciudadano que este física y mentalmente apto para trabajar , debe encontrarse el lugar donde realizar la labor que sus aptitudes y su preparación recomienden , y el Estado debe proveerle ese lugar .Desde esta perspectiva , el derecho al trabajo ,antes que un derecho subjetivo exigible por cada ciudadano , vendría a configurar una obligación social del Estado , la misma que se realizaría mediante políticas, acciones y normas susceptibles de generar puestos de trabajo .

En segundo lugar, es un derecho porque aquel que cuenta con un puesto de trabajo tiene el derecho a conservarlo e inscribirlo en planillas, conforme lo señala el artículo 23º de la Constitución y el Artículo 3º del Decreto Supremo N° 001-98-TR concordante con los Decretos supremos N° 015-2005-TR y 018-2007-TR, que establece que el trabajo en sus diferentes modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado. Este artículo establece una relación estrecha entre la PROTECCION AL TRABAJADOR y el reconocimiento del respeto de su dignidad.

Por su parte, el ordenamiento jurídico internacional sobre la materia , esto es , pactos , tratados y convenios internacionales contienen referencias expresas sobre la PROHIBICION A LA DISCRIMINACION Y PROTECCION AL TRABAJADOR ,como son los Artículos 2º , 7º y 25º de la Declaración Universal de Derechos Humanos ,el Artículo 26º del Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos ;LOS ARTICULOS 2º Y 10º del Pacto Internacional de Derechos Económicos , sociales y Culturales ; el artículo 1º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos ; EL ARTICULO 1º del Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo , ratificado por el Perú mediante Resolución legislativa N° 1768 del 6 de Setiembre de 1969 ; el artículo 6º del Convenio 103 de la OIT , sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras , ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 24508 del 28 de Mayo de 1986.

INVALIDEZ DE LOS CONTRATOS DE CAS POR PERIODO

QUINTO. -PRINCIPIO DE CAUSALIDAD Y CONTINUIDAD:

En el régimen laboral privado, a partir del caso Telefónica el Tribunal Constitucional corrigió el exceso de la flexibilización laboral contenida en el D. Leg. 728, referido al despido arbitrario, porque la

estabilidad en el empleo, condensado en el Principio de la continuidad en el empleo es fundamental, no solo para garantizar otros derechos laborales, sino porque sustenta en la prevención de la dignidad de la persona humana y que mediante su trabajo obtiene su sustento diario y alcanza su pleno desarrollo humano, pues, a través del trabajo el hombre se hace bueno, decía Juan Pablo II en su encíclica “LABREM EXERSENS”. Es por ello que, en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el expediente número 1397-2001-AA/TC, se consagra

el principio de continuidad sustentado en la causalidad de la fuente de la relación laboral, en su fundamento tres, a saber.

“El régimen laboral peruano se sustenta , entre otros criterios , en el llamado principio de causalidad , en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen .En tal sentido hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquella que pueda tener una duración determinada .Dentro de dicho contexto ,, los contratos sujetos a un plazo tienen , por su propia naturaleza , un carácter excepcional y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo , sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar”

El tribunal Constitucional en dicha sentencia profundiza el Principio de Causalidad e incluso sería la base de continuidad en la relación laboral , ya que: EL PRINCIPIO DE CAUSALIDAD no solo plasma en una exigencia de causa objetiva para validar la contratación temporal como una exigencia de mantener la relación laboral en tanto subsista la causa que le dio origen .Por lo tanto mientras subsista la causa , el contrato no puede ser resuelto e incluso , existiría la obligación de renovarlo o prorrogarlo , pues lo contrario equivaldría a un despido incausado.

Así , podemos concluir que el principio de causalidad se vulnera , cuando se suscribe un contrato temporal para la realización de una labor PERMANENTE , cuando se rescinde un contrato temporal a pesar que la causa que motivo su contratación subsiste, y tercero cuando a pesar de la subsistencia de la causa objetiva que dio lugar a la contratación , el contrato temporal no es renovado o prorrogado luego de su vencimiento .En conclusión , queda claro que el TC ha mantenido una marcada línea de respeto por el Principio de causalidad y la preferencia por la

contratación a plazo indeterminado , ambas expresiones de la estabilidad de entrada , encontrando el sustento de tales Principios en el Derecho al Trabajo.

En el Derecho Laboral Público, la estabilidad en el empleo, a parte de los beneficios y fundamentos que así lo sustentan en el privado, y le resultan plenamente aplicables, también se añades uno de relevante importancia, sobre todo en estados en proceso de democratización como el nuestro, a saber:

Pero la justificación de la importancia de la estabilidad no estaría completa si no hiciéramos referencia a la particularidad que adquiere esta institución cuando se aplica a trabajadores que ejercen una función pública .Pues , en este caso , la estabilidad se rige además como una garantía de imparcialidad y eficiencia para los funcionarios públicos .En efecto , la doctrina admite de manera pacífica que la imparcialidad de los funcionarios es una valor fundamental para la Administración Pública. Por ello, los sistemas de empleo público se encuentran en constante búsqueda y perfeccionamientos de mecanismos para asegurar dicha imparcialidad. Como señala Luis Arroyo , citando a José Silva Pacheco (1998) , los sistemas de organización de los aparatos públicos , buscan mecanismos para garantizar “La Independencia de los empleados públicos frente a intereses ajenos al propio ejercicio de las funciones públicas , sean éstos políticos , económicos , burocráticos o corporativos , familiares, simplemente particulares o de cualquier otro tipo” ya que estos intereses podrían desviar al funcionario de su legítimo objetivo consistente en la prestación de un servicio a favor de interés público.

El Principio de causalidad se vulnera:

-Cuando se suscribe un contrato temporal para la realización de una labor permanente.

-Cuando se suscribe un contrato temporal a pesar de que la causa que motivo su contratación subsiste

-Cuando a pesar de la subsistencia de la causa objetiva que dio lugar a la contratación, el contrato temporal no es renovado o prorrogado luego de su vencimiento.

El TC ha mantenido una marcada línea de respeto por el principio de causalidad y la preferencia por la contratación a plazo indeterminado, ambas expresiones de la estabilidad de entrada, encontrando el sustento de tales principios en el Derecho al Trabajo.”

“PRINCIPIO DE LA PREGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS SOCIALES”

La pretensión del demandante, debe considerarse en el marco del Principio Progresividad de los derechos sociales , consagrado en el Artículo en el Artículo 26 de la Convención Americana de Derechos humanos , y en el Artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos , Sociales y

Culturales, y que forman parte del bloque de constitucionalidad de nuestro país a tenor de lo dispuesto por la Cuarta Disposición Transitoria y Final de la Constitución .Puesto que en el presente caso, se desmejora la situación laboral del actor ya protegida por el derecho de estabilidad de salida.

“PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS”

El Artículo 23º de la Constitución , señala expresamente que “NINGUNA RELACION LABORAL PUEDE LIMITAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES , NI DESCONOCER O REBAAJR LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR” , asimismo , su artículo 26 numeral 2 establece que “EN LA RELACION LABORAL SE RESPETAN LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS : 2.-Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley” es decir todo pacto en contrario es nulo .Tal principio tiene concordancia con lo dispuesto por el Artículo 5.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos , Sociales y Culturales :No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un país en virtud de leyes , convenciones , reglamentos o costumbres , a pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado .Sobre este particular , el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Exp. Nº 008-2005-PI/TC, desarrollo este principio.

“LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS”

Hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la Ley .Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos , toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos REMOTTI CARBONELL, JOSE CARLOS: La Corte interamericana de Derechos humanos , Estructura , funcionamiento y jurisprudencia , Barcelona , instituto Europeo de Derecho , 2003 p. 18

En este sentido, de conformidad con lo establecido en el Artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a estos derechos sería inválida y sin efecto legal alguno.

Así confórmese desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26º DE LA Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos 2(...) derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.

Por otro lado, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es sólo operativa en el caso de la segunda

En cambio, a la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta a la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede despojarse, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma

Javier Neves Mujica manifiesta el Principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos DE DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR, COMO TITULAR DE UN DERECHO, RECAIGAN SOBRE NORMAS TAXATIVAS, Y SANCIONA CON LA INVALIDEZ LA TRANGRESIÓN DE ESTA PAUTA BASILAR

La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden pública y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. Obviamente, el derecho establecido en los artículos 4º Y 10º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 Ley de PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD DECRETO SUPREMOS Nº 003-97-tr es taxativo e imperante, por tanto, irrenunciable no susceptible de despojo cuando ya pertenece al patrimonio del trabajador, por el hecho de verse obligado a celebrar el Cas.

SITUACION LABORAL DEL DEMANDANTE:

El demandante fue contratado a partir del 2009, mediante contratos de CAS para realizar trabajos de limpieza pública, en la Unidad de Limpieza Pública y Ornato público, celebro con su empleadora CONTRATOS CAS para realizar trabajos como TRABAJADOR SERVICIO I, acumulando un total de 6 años y meses de labores para la demandada.

DERECHO LABORAL DEL DEMANDANTE:

El demandante ,desde que inicio, su dependencia laboral realiza un trabajo permanente , subordinado , dependiente , personal y sujeto a un horario de trabajo , tal como se ha demostrado con los fundamentos precedentes y con la desnaturalización de los contratos CAS , del que se infiere que el actor tenía un horario de trabajo establecido para prestar labores subordinadas y remuneradas ; por cuanto de un breve análisis de los medios probatorios de la demandada, tenemos que la labor que realizo el demandante como acopiador de limpieza pública , **ES DE NATURALEZA PERMANENTE** , por lo tanto, la razón de contratación bajo una naturaleza de temporalidad ,deviene en irrazonable , atendiendo a la importancia del cargo de Técnico Agropecuario que brindaba a su Empleadora ;ello en observancia del principio de Primacía de la Realidad. Entonces, lo que unió a las partes fue un contrato laboral protegido por los artículos 4º Y 10º del Texto Único Ordenado del Decreto legislativo

Nº 728 Ley de Productividad y Competitividad-Decreto Supremo Nº 00-97-TR, habiendo adquirido el derecho laboral de no ser cesada ni destituida sino por las causas graves y con sujeción al procedimiento del despido, con derecho a la defensa.

PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

El actor al haber celebrado el CAS, supuestamente habría renunciado al derecho obtenido en virtud de los artículos 4º Y 10º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad –Decreto Supremo Nº 003-97-TR, lo que violaría el Artículo 26º DE LA Constitución , numeral 2, el cual establece que “En la relación laboral se respetan los siguientes principios :2 Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley “En consecuencia , dicho contrato es manifiestamente invalido de pleno derecho , de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 219º INCISO 8) concordante con el primer supuesto del artículo V del título Preliminar del Código Civil, aplicable supletoriamente al presente proceso , en observancia de su Artículo IX , por contrario no sólo a los artículos 4º Y 10º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 , ley de Productividad y Competitividad Decreto Supremo Nº 003-97-TR , sino el dispositivo constitucional citado, es objeto de atención prioritaria del Estado, principio tuitivo laboral consagrado en el artículo 23º DE LA Constitución

Por otro lado, Roberto Dromi trata los elementos del acto y contrato administrativo, refiere que los actos emanados de órganos administrativos están siempre regidos en cuanto a su competencia, procedimiento, voluntad y forma, por el derecho administrativo, y sólo excepcionalmente el objeto puede en parte estar regido por el derecho privado. En tal sentido, también la nulidad del mencionado contrato se basa en lo dispuesto por el Artículo 10, numeral 1, de la Ley 27444, Ley de Procedimientos Administrativos General, por contravenir a la Constitución y a la Ley.

DECLARACION DE INVALIDEZ DE LOS CONTRATOS CAS:

En el presente caso, la actora ha ganado el derecho a ser considerado como trabajador contratado a plazo indeterminado , bajo las reglas del Régimen Laboral Privado regulado por el Decreto legislativo Nº 728 , motivo por el cual , la suscripción de los Contratos Administrativos de Servicios CAS desde el Junio 2010 a la fecha , no puede generar el desconocimiento de la situación laboral obtenida , debido a que, en comparación con los beneficios que regula el Decreto Legislativo Nº 1057 y el Régimen Laboral privado , el actor ya había introducido en su esfera subjetiva un derecho con mayores beneficios laborales que garantizan incluso su Estabilidad Laboral

1.-Por ello asumir el criterio de que la suscripción de los Contratos de Locación de Servicios y Contratos de Administrativos de Servicios –CAS desde el 2011 a Octubre a la fecha , constituye una nueva situación laboral

y desconocer sus derechos ya ganados , necesariamente , conlleva a aplicar un criterio netamente legalista ,arbitrario e incluso afirmar que las normas laborales son dispositivas , cuando su esencia es de carácter imperativo pues el actor en su calidad de trabajador no tienen la facultad de renunciar a sus derechos adquiridos y porque ,además ,dicha interpretación no se coincide con los principios rectores del Derecho Laboral Peruano como son el PRINCIPIO PROTECTOR , El principio de Continuidad Laboral , el principio de Irrenunciabilidad de los Derechos y la Interpretación favorable al trabajador , puesto que , al aplicar dos normas laborales el Decreto Legislativo N° 1057 Y el Decreto Legislativo N° 728 SE DEBE OPTAR POR LA MEJOR PROTEGE AL ACTOR en su calidad de trabajador , siendo en este caso el Decreto Legislativo N° 728, que regula el Règimen Laboral Privado

2.-Cabe resaltar que esta misma posición ha sido asumida por la Corte Suprema de la República del Perú en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral , en cuyo tema N° 02 : **DES NATURALIZACION DE LOS CONTRATOS , CASOS ESPECIALES , CONTRATOS ADMINSITRATIVOS DE SERVICIOS (cas)** punto 2.1.3 ha señalado enfáticamente .”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 en cubierta”

3.-De la misma lógica jurídica ha sido el Tribunal Constitucional al emitir la STC Exp. 00876-2012-PA/TC Arequipa caso Juan Jara Chura de fecha 11 de Junio de 2013, donde concluyen.” Existe invalidez de los contratos administrativos de servicios, cuando se verifica tenía, en los hechos una relación laboral de tiempo indeterminado en cubierta”.

4.-De lo que infiere, que el demandante al 31 había obtenido la condición de trabajador contratado a plazo indeterminado bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 728, la Suscripción posterior de los contratos Administrativos de Servicios CAS de los períodos son inválidos por ser contratos fraudulentos y violar derechos irrenunciables del trabajador

REINTEGRO DE VACACIONES DEVENGADAS (básico, gratificaciones y escolaridad) DEPOSITOS POR COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS Y DESCANSOS REMUNERATIVOS: VACACIONES E INDEMINIZACION PRO VACACIONES NO GOZADAS Y TRUNCAS EL PERIODO 2011 a octubre del 2016 A LA FECHA

SEXTO.-Que, al declarar fundada la demanda de INVALIDEZ DE LOS CONTRATOS CAS , SE TIENE QUE LA ACTORA LABORÒ para la demandada de manera ininterrumpida del año 2011 a Octubre del

2016 ,en la condición de Servidora técnica Mantenimiento de Parques y Jardines contratada a plazo indeterminada bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 728, POR LO QUE Juez ordenará el Pago de Reintegro Remuneraciones devengadas (básico, gratificaciones y escolaridad) del período teniendo en cuenta la Escala Salarial de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO aprobada por D.S. N° 019-2002-EF publicada en el Diario El Peruano el ... y al Amparo del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales y las normas laborales que regulan las Gratificaciones Fiestas Patrias y Navidad al amparo del Decreto Legislativo N° 25139 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 061-89-TR y Bonificaciones .Escolaridad artículo 1º DE LA Ley N° 27735 y su reglamento el Decreto Supremo N° 015-98-EF publicado en el diario El Peruano el 03-03-1998 al Decreto Supremo N° 001-2016-EF publicada en el diario oficial El Peruano el 12-01-2016 , que señalan que los trabajadores del Sector Público que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada perciben la bonificación pro Escolaridad , y para que no exista duda razonable sobre este último colateral y acreditar que los trabajadores permanentes de la Municipalidad Distrital de El Tambo se le viene abonado la bonificación por Escolaridad .

Asimismo , se ordenará el pago de los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso , con sus intereses , conforme lo establece el Artículo 40º DEL Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral .Sin perjuicio de los demás beneficios sociales como Descansos Remunerados Vacaciones e Indemnización de Vacaciones no gozadas y truncas al amparo del Decreto legislativo N° 713 y su reglamento del Decreto Supremo N° 012-92-TR

INTERESES LABORALES.

SEPTIMO: Que, los intereses laborales del REINTEGRO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS (BASICO, GRATIFICACIONES Y ESCOLARIDAD) DEPOSITOS POR COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS Y DESCANSOS REMUNERATIVOS: VACACIONES E INDEMNIZACION POR VACACIONES NO GOZADAS Y TRUNCAS del período Abril del año 2007 a la fecha, se devengarán a partir del día siguiente de notificado a la emplazada con la demanda, hasta el día de su pago efectivo, tal como dispone el Decreto Ley N° 25920

Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general

aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.”

PAGO DE REMUNERACION DEVENGADA, ESCOLARIDAD, GRATIFICACIONES, CTS, VACACIONES NO GOZADAS FISICAMENTE

AÑO	SUELDO DMTE.	ESCALA SALARIAL MDT	REM. DEVENGADA	ESCOLARIDAD	GRATIFICACIONES	CTS	VAC. NO GOZADAS FISICAMENTE
AÑO 2011	750	1400	7800	300	1400	1400	2800
AÑO 2012	750	1400	7800	300	1400	1400	2800
AÑO 2013	750	2200	17400	300	2200	2200	4400
AÑO 2014	750	2200	17400	300	2200	2200	4400
AÑO 2015	880	3400	30,240	300	3400	3400	6800
AÑO 2016	880	3400	22680	300	3400	3400	6800
			103,320	1800	14000	14000	28000
1RA. INDEMNIZACION POR VACIONES NO GOZADAS							
2DA. INDEMNIZACION POR NO DISFRUTAR DESCANSO FISICO							

IV FUNDAMENTACION JURIDICA:

- a.-Derecho a la Tutela jurisdiccional efectiva; Artículo 139ª inciso 3) de la Constitución
- b.-Derecho de acción: Artículo 2ª del Código Procesal Civil
- c.-Competencia por razón de territorio: Artículo 6º DE LA Ley Nº 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo
- d.-Competencia por razón de materia: Artículo 2º numeral 1 de la Ley 29497, nueva Ley procesal del Trabajo
- e.-Forma, firma y copia del escrito: Artículos 130ª, 131ª y 133ª del Código procesal Civil
- f.-Requisitos de la demanda y anexos: Art. 16ª de la Ley Nº 29497 nueva Ley Procesal del Trabajo
- g.-Derecho de accionar judicialmente la Desnaturalización de contratos, Reconocimiento de Vínculo Laboral e Inscripción en planillas. Artículo 3ª del Decreto Supremo Nº 001-98-TYR concordante con los Decretos Supremos Nro. 015-2005-TR y 018-2007-TR

h.-Derecho de accionar la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios –CAS: Artículo 219ª inciso 8) concordante con el primer supuesto del artículo V del Título Preliminar del Código Civil; Artículo 10ª numeral 1) de la Ley 27444, ley de Procedimiento Administrativo General; y II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, en cuyo Tema Nº 02: DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS, CASOS ESPECIALES, CONTRATOS AMINSITRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) punto 2.1.3.

i.-Derecho de accionar judicialmente accesoriamente el Reintegro de remuneraciones devengadas, C.T.S. y otros beneficios sociales: Artículo 40º DEL Decreto Supremo Nº 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, concordante Decreto Legislativo Nº 713 y su Reglamento el Decreto Supremo Nº 035-90-TR; Decreto legislativo Nº Nº 25139 y su reglamento el Decreto Supremo Nº 061-89-TR

J.-Emplazamiento del demandado: Artículo 42º de la Ley Nº 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo

k.-Emplazamiento del demandado domicilio fuera de la competencia territorial del Juzgado: Artículo 432º del Código procesal Civil

l.-Medios Probatorios. Artículos 21º de la ley Nº 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo.

V.-MONTO DEL PETITORIO:

El monto del petitorio por la naturaleza de la pretensión principal es inapreciable en dinero; y respecto a las pretensiones accesorias. El REINTEGRO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS (Básico, Gratificaciones y Escolaridad) pro al suma S/. 74,100.00 nuevos soles, los DEPOSITOS CORRESPONDEN A LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS por la suma de S/. 30,600.00 nuevos soles y DESCANSOS REMUNERADOS VACACIONES E INDEMNIZACION POR VACACIONES NO GOZADAS por la suma S/. 61,200.00 nuevos soles del período abril 2007 a la fecha, cuya suma total ascienden a la suma de S/. 165,900.00 CIENTO SESENTICINCO MIL NOVECIENTOS NUEVOS SOLES

VI.-VIA PROCEDIMENTAL:

La presente demanda se tramitará en la vía del PROCESO ORDINARIO LABORAL

VII.- COMPETENCIA:

Competencia del JUZGADO DE TRABAJO DE HUANCAYO de conformidad a:

A.-Competencia por razón de materia: Artículo 2º inciso 1) de la Ley N° 29497, nueva ley procesal del Trabajo

B.-Competencia por razón de territorio: Artículo 6º DE LA Ley N° 29497 nueva Ley Procesal del Trabajo

VIII.- MEDIOS PROBATORIOS:

1.-SIGUIENTES Y ANEXOS:

1.1.-El mérito al Certificado de trabajo del 01 de noviembre hasta el 31 de Diciembre del 2014, con la finalidad de acreditar que la demandada le adeuda al actor por Reintegro de Remuneraciones (Básico, Gratificaciones y Escolaridad) la suma de nuevos soles Compensación por tiempo de servicios la suma de nuevos soles y vacaciones no gozadas y trucas la suma de nuevos soles por el período

1.2.-El mérito a la Constancia de trabajo de fecha 01 de Setiembre del 2011 hasta el 28 de Diciembre del 2012, con la finalidad de acreditar que el actor estaba sujeto a dependencia, control y subordinación

1.3.- El mérito a la Solicitud de Boletas de pago de los años 2015,2014,2013 y 2012 con fecha de presentación del 30 de Setiembre del presente año como trabajadora activa, puesto no le otorgan copias ni de sus contratos ni de las boletas de pago, con la finalidad de acreditar que el actor estaba sujeto a dependencia, control y subordinación

1.4.-El mérito a la Solicitud de Certificado de trabajo de fecha de presentación como trabajadora activa debido tampoco entrega certificado de trabajo, con la finalidad de acreditar que el actor estaba sujeto a dependencia, control y subordinación.

1.5.- El mérito a la Solicitud de Pago de Vacaciones trucas del período 2014 con fecha de presentación dicha solicitud 20 de Octubre del 2015, con la finalidad de acreditar que el actor estaba sujeto a dependencia, control y subordinación

1.6.- El mérito a las 8 boletas de Pago del año 2016, con la finalidad de acreditar que el actor estaba sujeto a dependencia, control y subordinación.

1.7.-. - El mérito a las 7 boletas de pago del año 2015, con la finalidad de acreditar continuidad laboral entre el actor y demandada

1.8.-En mérito a las 5 boletas de pago del año 2014, con la finalidad de acreditar continuidad laboral entre el actor y demandada

1.9.- - El mérito a las 2 boletas del año 2013, con la finalidad de acreditar continuidad laboral entre el actor y demandada

1.10.- En mérito a las 9 boletas de pago del año 2012, con la finalidad de acreditar continuidad laboral entre el actor y demandada

1.11.- El mérito recibo de honorario de Setiembre del año 2011, con la finalidad de acreditar continuidad laboral entre la actora -demandada y con la finalidad de acreditar continuidad laboral entre el actor y demandada

I.-ANEXOS:

1.12.-En mérito del Pliego N° 14-301012 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL TAMBO –PRESUPUESTO ANALITICO DE PERSONAL.

1.13.-EL DECRETOS SUPREMO N° 001-2016-ef PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL “EL PERUANO” el 12 de Enero del 2016, que dictan disposiciones reglamentarias para el otorgamiento de la Bonificación por Escolaridad, el que incluye a los trabajadores del sector público que se encuentre bajo el régimen laboral de la actividad privada perciben la bonificación por escolaridad.

1.14.-El mérito de la Constancia de habilitación del abogado que autoriza la demanda

1.15.-Copia del D.N.I. de la actora.

POR LO TANTO:

Pido a Usted señor Juez se sirva admitir la presente demanda.

La desnaturalización de los contratos modales suscritos entre el demandante y la demandada

a) Establecido por periodos laborados por el actor corresponde analizar los contratos modales suscrito por las partes. En ese sentido, cabe indicar que los contratos modales se encuentran reconocidos en el Art. 53° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Decreto Supremo N° 003-97-TR, dentro de dicho tipo de contratos se encuentra el contrato por servicio específico suscrito entre las partes en forma sucesiva en el segundo periodo laborado entre los años 1993 hasta la actualidad, conforme al contenido de los contratos modales obrantes en fojas 33 a 43 y el hecho que no requiere actuación probatoria fijado precedentemente. Los contratos modales mencionados han sido regulados por el Art. 63° del marco normativo invocado, sobre el cual en doctrina se ha precisado: "La celebración de este contrato no procede, sin embargo, para la realización de cualquier clase de tareas de carácter específico y duración determinada, sino solamente respecto de aquellas que, teniendo de forma inequívoca tales características, formen parte de las actividades habituales de la empresa. Es decir, tareas que, integrándose dentro de sus tareas ordinarias o normales, sean temporales, siendo por su propia naturaleza y no debido a la concurrencia de factores exógenos. Esto se debe a que "para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo" lo procedente es recurrir al contrato "ocasional". En tanto que para hacer frente a "incrementos coyunturales" de las "labores ordinarias que forman parte de la actividad normal de la empresa" está previsto el contrato "por necesidades del mercado" y "A diferencia de lo que ocurre tratándose del artículo 53, la realización de una obra o un servicio no es tenida en cuenta aquí como uno de los módulos posibles de determinación de la duración del contrato de trabajo, sino como el elemento justificante de su carácter temporal. Es decir, el contrato objeto de comentario es temporal en la medida en que lo son la obra o el servicio al cual se vincula su ejecución. Esto supone una clara ruptura del criterio sustancial empleado con carácter general por la ley a la hora de establecer las diferentes modalidades de contratación temporal, que es sustituido aquí por otro puramente formal. Y es que si en las demás hipótesis el factor determinante del carácter limitado en el tiempo del contrato es la existencia de una específica situación empresarial que hace necesaria la incorporación de personal eventual, en este caso ocurre exactamente lo contrario; es la transitoriedad de la labor, al margen de su origen, la que en principio justifica su celebración".

b) El artículo 72° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR establece los requisitos formales de validez de los contratos modales al determinar que "Los contratos de trabajo (modales) deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral"; dado que, al no existir la presencia de dichos requisitos se generaría la desnaturalización de los contratos modales al amparo del inciso de d) del Art. 77° de la norma en comento, por la causal de simulación

o fraude. Así también en conformidad con el Art. 74° y el literal a) del Art. 77° del marco normativo en comento es deber del empleador observar los plazos máximos de contratación fijados para cada tipo de contrato modal a fin de que en su conjunto no superen el máximo permitido, dado que, en caso de hacerlo, estarán inmersos en causal de desnaturalización de contrato modal debiéndose considerar de duración indeterminada.

c) La causa objetiva, viene a ser: "El motivo o razón fundamental que justifica la celebración de un contrato temporal, el cual es inherente a sí mismo, por lo que no podríamos hablar de una causa genérica o común para celebrar un contrato modal, muy por el contrario, la causa se expresa dentro de la naturaleza de cada contrato que contempla nuestra legislación, y es por eso que han implementado una serie de contratos que van acorde a las necesidades transitorias que cada empleador puede tener. De tal manera cuando el empresario tiene una necesidad momentánea o coyuntural, es necesario que primero identifique en qué consiste dichas necesidades para que posteriormente la adecúe a uno de los modelos contractuales que se encuentran en la LPCL". Ahora bien, para el caso de los contratos por servicio específico suscritos entre las partes es necesario tener claro la naturaleza temporal del cargo para el cual se contrata al trabajador mediante dicho tipo de contrato modal, conforme a lo expuesto en el considerando precedente, y su plasmación en forma expresa dentro del contrato modal celebrado entre las partes, es decir se debe evaluar si en el contrato modal materia de análisis se encuentra plasmado el

Wilfredo Sanguinetti Raymond; "LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA", Soluciones Laborales – Gaceta Jurídica S.A., Segunda Edición, Noviembre 2008, Pág. 74.

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

objeto en forma clara conteniendo el por qué el servicio para el que se contrata al demandante es de naturaleza temporal,

d) Conforme al fundamento séptimo de la Cas. N° 1346-2004-LAMBAYEQUE los contratos por servicio específico en atención al segundo párrafo del Art, 63° del Decreto Supremo N° 003-97-TR no se

encuentran sometidos expresamente a un plazo máximo de contratación, por tanto, lo regulado por el Art. 74° del marco normativo en mención no le es alcanzable; sin embargo en atención al mismo fundamento citado, lo precisado no implica en modo alguno facultar una contratación perenne a

través de este tipo de contrato dado que implicaría quitarle su naturaleza accidental y temporal, lo que no puede hacerse, dado que permitiría un actuar abusivo del derecho que el segundo párrafo del Art. 103° de la Constitución Política del Estado prohíbe. A cuya razón el límite temporal debe ser definido en cada caso concreto a la Luz del Principio de Razonabilidad. Principio que ha sido aplicado en los fundamentos quinto y sexto de la Cas. N° 1809-2004-LIMA, para establecer como precedente de observancia obligatoria la fijación de 08 años de labor como límite máximo para la contratación de trabajadores bajo la modalidad de servicio específico, después del cual se convertirán en un contrato a plazo indeterminado.

e) La manifestación de la parte demandada citada en el considerando precedente del presente numeral; en atención a la Cas. Lab. N° 2351-2012 Cusco y la Cas. N° 005807-2009 JUNIN (precedente judicial vinculante), en donde se precisa que las breves interrupciones promovidas por el empleador a fin de evitar la permanencia del actor deben ser vistas como meras suspensiones (cuyo tipo será evaluado en los numerales precedentes) en aplicación del principio de continuidad laboral, supuesto que conforme a lo desarrollado hasta este punto a ocurrido en la presente causa; carece de validez jurídica y jurisprudencial. Con lo cual, tenemos que el segundo periodo laborado por el demandante fue desde el 01 setiembre del 1993 hasta la actualidad debe ser visto como un periodo laboral único e ininterrumpido sujeto únicamente a breves periodos de suspensiones entre algunos días de cada año promovidos por la propia entidad demandada.

Décimo Primero: (...). Finalmente, anótese que, si bien a pesar de no existir pronunciamiento expreso sobre el extremo de la apelación referida a que la demandante no habrá laborado en promedio dos meses cada año, (...), se entiende que en aplicación del Principio de Continuidad que inspira el vínculo laboral, estas interrupciones en las prestaciones de servicios deben interpretarse como simples "suspensiones" y no la extinción del vínculo laboral; (...). Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 31 de enero del 2013.

Octavo.- Que, este Supremo Tribunal considera que la interpretación del artículo 1° de la Ley N° 24041, 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 sí 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 N° 24041; siendo que dichos servidores no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causales previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento en dicha norma.

f) En este orden de ideas, se infiere que los contratos por servicio específico de suscritos por las partes obrante a folios 33 a 43 de autos, en el periodo del 01 setiembre del 1993 hasta la actualidad, contienen una causal de contratación vacía lo que deriva en una ausencia de causa objetiva determinante de la contratación, al no estar acorde la invocada en los contratos modales al Art. 63° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Decreto Supremo N° 003-97-TR, por ser el cargo de maestro de obras (obrero municipal) de computación que ocupa el demandante de naturaleza permanente y no estar justificado en los contratos analizados algún justificante válido contrario, además que dichos contratos modales por servicio de obra determinada ya habrían excedido el plazo máximo de ocho años, Estando los contratos materia de análisis no solo desnaturalizados por ser fraudulentos sino también por haber superado el periodo de 08 años permitido como plazo máximo para la contratación de contratos por servicio específico, en aplicación de lo citado en el considerando en mención y el literal a) del Art. 77° del TUO del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

PRECEDENTES EN MATERIA LABORAL

Para una mejor información sobre precedentes laborales presento cinco sentencias con precedentes se refieren a la materia laboral.

01.-El primero de ellos unificó los criterios para el **otorgamiento de bonificaciones salariales a los servidores públicos comprendidos en el Decreto Supremo N° 019-94-PCM y en el Decreto de Urgencia N° 037-94, tema estrictamente legal.**

02.-Mediante el segundo precedente conocido como el proceso "Baylón Flores" se establecieron los criterios para **la procedencia de procesos de amparo en el ámbito laboral individual privado y público aplicando vía igualmente satisfactoria.**

03.-El tercer precedente se refiere a la **jornada laboral atípica de los trabajadores mineros. Este precedente fue moderado por una aclaración que al final permitía mantener la situación que el precedente pretendía cambiar.**

04.-El cuarto precedente se refiere a que el **cobro de los beneficios sociales no impide al trabajador demandar la reposición. Este precedente modificó una jurisprudencia constante, que se remontaba a las primeras sentencias del TC, y que establecía lo contrario.**

05.-El quinto precedente conocido como el caso "Huatuco Huatuco" **impide la reposición en el Sector Público de un trabajador que demanda la desnaturalización del contrato de trabajo, a menos que haya ingresado por concurso público.** Este precedente creó una condición imposible de cumplir, el concurso público, dado que los trabajadores que demandan la desnaturalización del contrato de trabajo nunca ingresan por concurso público y desconoció la jurisprudencia constitucional protectora de los derechos laborales del propio TC.

Sentencias con precedentes vinculantes por materia laboral (2005-2016)

MATERIA	SUBMATERIA	EXPEDIENTE	FECHA DE PUBLICACIÓN	Nº DE SENTENCIAS CON PRECEDENTES
Derecho Laboral	Bonificaciones del Decreto Supremo N° 019-94-PCM y Decreto de Urgencia N° 037-94	Exp. N° 02616-2004-AC/TC, caso Amado Santillán Tuesta	10/10/2005	5
	Procedencia del amparo laboral	Exp. N° 00206-2005-PA/TC, caso César Baylón Flores	14/12/2005	
	Jornada de los trabajadores mineros y jornada atípica	Exp. N° 04635-2004-AA/TC, caso Sindicato de Trabajadores de Toquepala	29/04/2006	
	Cobro de beneficios sociales y reposición	Exp. N° 03052-2009-PA/TC,	23/08/2010	

		caso Jacqueline Acosta Ramos		
	Desnaturalización del contrato de trabajo en el Sector Público y no reposición	Exp. N° 05057- 2013-PA/ TC, caso Beatriz Huatuco Huatuco	01/06/2015	

RECOMENDACIONES

A.-EL Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha establecido como criterio principal para desenmascarar casos de ENCUBRIMIENTOS DE LABORES PERMANENTE “El principio de causalidad”

B.-La duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen, verificándose si la causa, el objeto y la naturaleza del servicio que se requiere contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes.

C.-En el ámbito empresarial en general es común que los empleadores no apliquen el tratamiento legal correcto a las relaciones laborales. Es decir, simulen otro tipo de relaciones u otro tipo de vinculación comercial o contractual. Ello se produce por la mayor carga que debe asumir por la celebración de contratos de trabajo. Así, en un contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a ciertos beneficios (CTS, vacaciones, gratificaciones, Es Salud, etc.) que en otro tipo de relación contractual no se genera (por ejemplo, los contratos de locación de servicios).

D.-Las fiscalizaciones de la Sunat, y que luego son analizadas por el Tribunal Fiscal, muchas veces se examina si el vínculo entre la parte es uno de naturaleza labóralo civil.

E.-El principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

El significado que le atribuimos a este principio es el de primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias

F.-Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o lo que luzca en documentos, formularios, instrumentos de control".

G.-En ese sentido, en la RTF citada se ha señalado que, a efecto de establecer la existencia de la subordinación, no debe estarse a la denominación que se dé a un contrato, sino al principio de primacía de realidad y a la naturaleza de los servicios prestados.

H.-Que en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas define a la subordinación como "el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato y que origina la potestad del patrono o empresa para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.

I.-Es preciso anotar sobre este punto, que el hecho que una persona primero haya ejecutado un trabajo de manera independiente y posteriormente haya celebrado un contrato laboral por el mismo tipo de servicio, no implica que necesariamente desde un inicio existió vínculo laboral, debiendo en todo caso acreditarse la presencia del elemento subordinación para tal efecto".

en autos la distinta naturaleza de los trabajos ejecutados. En consecuencia, considerando además los dobles pagos efectuados en julio y diciembre, se infiere que todos los importes abonados

"

J.- En reiterada jurisprudencia, como la Resolución N° 327-4-2000, ha dejado establecido el criterio según el cual, **no es posible presuponer la condición de relación laboral únicamente por el hecho que los servicios prestados guarden relación directa con la actividad de la recurrente,**

tal como lo sostiene la Administración Tributaria en la Resolución N° 1625-SGREC-GCC-GCR-IPSS-98

Que tampoco permite presumir la existencia de una relación laboral, la regularidad en los pagos de las retribuciones, conforme ha quedado establecido en la Resolución del Tribunal Fiscal N°

383-4-2000; no pudiéndose deducir de dicha regularidad, el carácter de exclusividad en la prestación de los servicios;

K.-Que por su parte, la Administración Tributaria no ha aportado medio alguno probatorio que permita determinar de manera fehaciente la presencia del elemento de subordinación, habida cuenta que no se presentan en el caso de autos, las características mínimas de una sujeción a órdenes y directivas en cuanto a la forma de prestar los servicios, advirtiéndose más bien del texto de los citados contratos de locación de servicios, que no existe un horario fijo predeterminado ni un lugar específico donde deba prestarse dichos servicios;

Precedentes en materia laboral

El cuarto grupo de cinco sentencias con precedentes se refiere a la materia laboral. El primero de ellos unificó los criterios para el otorgamiento de bonificaciones salariales a los servidores públicos comprendidos en el Decreto Supremo N° 019-94-PCM y en el Decreto de Urgencia N° 037-94, tema estrictamente legal. Mediante el segundo precedente conocido como el -----so "Baylón Flores" se establecieron los criterios para la procedencia de pro-----sos de amparo en el ámbito laboral individual privado y público aplicando vía igualmente satisfactoria. El tercer precedente se refiere a la jornada

Exp. N° 02616-2004-AC/TC, caso Amado Santillán Tuesta, de 10 de octubre de 2005. Todos los fundamentos de la sentencia constituyen el precedente. Sin embargo, el 9, 10, 11, 12 y 13 se refieren en particular a los servidores públicos comprendidos en el Decreto Supremo N° 019-94-PCM y Decreto de Urgencia N° 037-94, en concordancia con las escalas señaladas en el Decreto Supremo N° 051-91-PCM.

Exp. N° 00206-2005-PA/TC, caso César Antonio Baylón Flores, de 14 de diciembre de 2005, los fundamentos 32 y 33 se refieren a los precedentes del caso: "32. Hasta la fecha de dilucidación del presente caso los criterios de la jurisdicción constitucional habían sido sumamente flexibles y amplios en la evaluación de una gran variedad de controversias laborales de carácter individual, sea en el ámbito laboral privado o en el público, sobre la base del carácter alternativo del proceso constitucional del amparo. Sin embargo, y dentro del marco de la función de ordenación del Tribunal Constitucional, se hace indispensable, para los casos de materia laboral individual, privada o pública, tramitados en la vía del proceso de amparo, la aplicación de los criterios establecidos en el presente caso, con relación al carácter residual del proceso de amparo y de los criterios jurisprudenciales sustantivos relativos a los derechos laborales desarrollados a través de la jurisprudencia de este Tribunal Constitucional, a fin de no desnaturalizar el carácter extraordinario, breve y expeditivo del proceso de amparo.

33. Por ello, de conformidad con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, los criterios contenidos en los fundamentos 7 a 25 supra, constituyen precedente vinculante, puesto que son indispensables para determinar la procedencia de la vía del proceso constitucional de amparo". Acerca de este precedente y sus antecedentes, ver MORALES SARAIVA, Francisco. "Jurisprudencia constitucional y reposición laboral privada". En: Palestra del Tribunal Constitucional. Año 1, N° 9, Palestra, Lima, setiembre de 2006.

laboral atípica de los trabajadores mineros. Este precedente fue moderado por una aclaración que al final permitía mantener la situación que el precedente pretendía cambiar.

El cuarto precedente se refiere a que el cobro de los beneficios sociales no impide al trabajador demandar la reposición. Este precedente modificó una jurisprudencia constante, que se remontaba a las primeras sentencias del TC, y que establecía lo contrario. El quinto precedente conocido como el caso "Huatuco Huatuco" impide la reposición en el Sector Público de un

trabajador que demanda la desnaturalización del contrato de trabajo, a menos que haya ingresado por concurso público. Este precedente creó una condición imposible de cumplir, el concurso público, dado que los trabajadores que demandan la desnaturalización del contrato de trabajo nunca ingresan por

Exp. N° 04635-2004-AA/TC, caso Sindicato de Trabajadores de Toquepala, de 29 de abril de 2006, y su resolución de aclaración de 11 de mayo de 2006. El precedente en su fundamento 28 señala: "Consecuentemente, el Tribunal Constitucional estima que, en el caso particular de los trabajadores mineros, la jornada razonable de trabajo no puede ser mayor de ocho horas diarias y debe considerar una jornada semanal razonable, atendiendo a las específicas condiciones laborales de los trabajadores mineros, que han sido descritas a lo largo de la presente sentencia; y que, en este caso concreto, se caracterizan por un despliegue mayor de fuerza física, esto es, doce horas durante 4 días seguidos y en algunos casos hasta 5 días, en un contexto de alto riesgo para su salud, de trabajo físico a más de 3,500 m.s.n.m., de alimentación deficiente y mayor exposición a los polvos minerales, con el consiguiente deterioro de la esperanza de vida". Por su parte, el fundamento 15 de la Resolución de Aclaración dispone "[q]ue si bien la primera parte del fundamento 28 de la sentencia de autos constituye un límite para instaurar jornadas acumulativas, atípicas o concentradas para los trabajadores mineros, compatible con la Constitución y considerando el tipo de actividades que se realiza, en uso del precedente normativo vinculante establecido en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, debe precisarse que tal límite también está sujeto, a su vez, a límites. En ese sentido, la limitación para restringir las jornadas atípicas o acumulativas deberá cumplir,

copulativamente, las siguientes condiciones, que constituyen el test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros:

a) La evaluación caso por caso, teniendo en cuenta las características del centro minero; por ejemplo, si se trata de una mina subterránea, a tajo abierto, o si se trata de un centro de producción minera.

b) Si la empleadora cumple, o no, con las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad minera.

c) Si la empleadora otorga, o no, adecuadas garantías para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación para resistir jornadas mayores a la ordinaria.

d) Si la empleadora otorga, o no, descansos adecuados durante la jornada diaria superior a la jornada ordinaria, compatibles con el esfuerzo físico desplegado.

e) Si la empleadora otorga, o no, el tratamiento especial que demanda el trabajo nocturno, este es, menor jornada a la diurna.

Alternativamente, también podrá exigirse la siguiente condición:

f) Si se ha pactado en el convenio colectivo el máximo de ocho horas diarias de trabajo".

Exp. N° 03052-2009-PA/TC, caso Jaqueline María Acosta Ramos, de 23 de agosto de 2010, donde se establece como precedente que el cobro de beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, vacaciones trunca, gratificaciones trunca, utilidades u otro concepto remunerativo) por parte del trabajador, no supone el consentimiento del despido arbitrario y por ende, no debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.

concurso público y desconoció la jurisprudencia constitucional protectora de los derechos laborales del propio TC.

Cuadro N° 7.

Sentencias con precedentes vinculantes por materia laboral (2005-2016)

MATERIA	SUBMATERIA	EXPEDIENTE	FECHA DE PUBLICACIÓN	Nº DE SENTENCIAS CON PRECEDENTES
Derecho Laboral	Bonificaciones del Decreto Supremo N° 019-94-PCM y Decreto de Urgencia N° 037-94	Exp. N° 02616-2004-AC/TC, caso Amado Santillán Tuesta	10/10/2005	5
	Procedencia del amparo laboral	Exp. N° 00206-2005-PA/TC, caso César Baylón Flores	14/12/2005	
	Jornada de los trabajadores mineros y jornada atípica	Exp. N° 04635-2004-AA/TC, caso Sindicato de Trabajadores de Toquepala	29/04/2006	
	Cobro de beneficios sociales y reposición	Exp. N° 03052-2009-PA/TC,	23/08/2010	

		caso Jacqueline Acosta Ramos		
	Desnaturalización del contrato de trabajo en el Sector Público y no reposición	Exp. N° 05057- 2013-PA/ TC, caso Beatriz Huatuco Huatuco	01/06/2015	

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Gaceta Jurídica, José A. Silvia Vallejo, Manual de la Seguridad Social, Vitor Anacleto Guerrero

JURISTA EDITORES, LEGISLACION MUNICIPAL

PRIMER Y SEGUNDO PLENO DE DERECHO PROCESAL LABORAL