



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE
LABORAL N° 01394-2013-0-0401-JR-LA-01**

**PRESENTADO POR
ROSA LOURDES MARTÍNEZ PARIONA**

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

LIMA – PERÚ

2022



CC BY-NC

Reconocimiento – No comercial

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

FACULTAD DE
DERECHO

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada

Informe Jurídico sobre Expediente N° 01394-2013-0-0401-JR-LA-01

<u>Materia</u>	: Desnaturalización de contrato y reposición
<u>Entidad</u>	: 9° Juzgado de Trabajo – Sede Central (Arequipa)
<u>Bachiller</u>	: Martínez Pariona Rosa Lourdes
<u>Código</u>	: 2008204842

LIMA – PERÚ

2022

En el Informe Jurídico se analiza un proceso laboral sobre Desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios y reposición. El Primer Juzgado de Trabajo de Arequipa, declaró IMPROCEDENTE la demanda, dejando a salvo el derecho de la recurrente para que pueda accionar a través del procedimiento correspondiente. En ese sentido, la parte demandante interpone recurso de apelación. Concedido el recurso de apelación con efecto suspensivo, la Sala Laboral Permanente declaró NULA e insubsistente la resolución que resuelve declarar improcedente la demanda; por lo que se dispone que el juez vuelva a calificar la misma. Devuelto los actuados, el Primer Juzgado de Trabajo admite a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario y dispone se cite a las partes a la Audiencia de Conciliación, en la cual las partes no llegan a ningún acuerdo; por lo que se dispone fijar fecha y hora para la Audiencia de Juzgamiento. El Tercer Juzgado Especializado de Trabajo emitió sentencia y resolvió declarar FUNDADA la demanda; en la cual se declara que la relación entre las partes es una de plazo indeterminado; asimismo fundada la reposición por despido incausado. No conforme con lo resuelto, el Procurador Público interpone recurso de apelación contra la sentencia que declara fundada la demanda; por lo que al ser remitidos los actuados a la Primera Sala Laboral de Arequipa revoca la sentencia que declaraba fundada la demanda y reformándola la declara improcedente en todos sus extremos. Contra lo resuelto, la demandante interpone recurso de casación invocando como causales: Aplicación indebida del artículo 2° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 y la inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972. Finalmente, la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia declara fundado el recurso de casación; en consecuencia, casaron la sentencia de vista que revocó la sentencia que declaró fundada la demanda; y actuando en sede de instancia confirmaron la sentencia que declaro fundada la demanda en todos sus extremos.

INDICE

Resumen de informe jurídico -----	2
Capítulo I: Relación de los hechos principales expuestos por las partes intervinientes en el proceso -----	4
Capitulo II: Identificación y análisis de los principales problemas jurídicos del expediente -----	15
Capitulo III: Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas y los problemas jurídicos identificados -----	17
Capitulo IV: Conclusiones -----	29
Bibliografía -----	30
Anexos -----	31

CAPITULO I: RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO

1.1. Demanda

Mediante escrito de fecha 20 de febrero de 2013, la demandante de iniciales M.R.Z.R interpuso una demanda contra la entidad de iniciales M.D.Y - Arequipa, solicitando la declaración judicial de la Desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios por simulación y fraude en cuanto al régimen laboral de contratación, y se declare la existencia de una relación laboral de carácter indeterminado entre la recurrente y la M.D.Y en el cargo desempeñado de Jardinera de Parques y Jardines en el nivel de obrera, y que se disponga la reposición de la recurrente en su centro de trabajo en el cargo desempeñado de jardinera de parques y jardines en el nivel de obrera, ello en mérito a haber sido víctima de un despido incausado.

Fundamentos de hecho

- Ingresó a trabajar el 08 de febrero de 2011, desempeñando el cargo de jardinera de parques y jardines en el nivel de obrero, laborando bajo la apariencia de los denominados Contratos Administrativos de Servicios para desempeñar una labor de obrera, tal como lo reconoce en el documento oficial de la demandada como es el Cuadro de Asignación de Personal, contratos suscritos por la necesidad de mantener su trabajo.
- Su empleadora no ha tenido en cuenta que el gobierno reconoció la ilegalidad de los contratos CAS por lo que aprobó la eliminación progresiva desde enero de 2013 de los mismos, reconociendo todos los derechos inherentes a una relación laboral obligando a todas las entidades públicas con trabajadores bajo esta modalidad de contratación determinen si los trabajadores contratados cumplen funciones acordes con el objetivo de la entidad que es servir al ciudadano de manera permanente en su cargo de jardinería, preservando y manteniendo las áreas verdes del distrito, siendo que antes del inicio de la eliminación de la contratación se la ha despedido.
- Respecto al real régimen laboral de contratación, señala que en su labor de jardinera de parques y jardines venía laborando 6 días a la semana, 8 horas diarias, tenía la condición de obrera, por lo que los contratos suscritos acreditan la existencia de simulación y fraude a las normas laborales, ya que por la misma condición de obrero, la recurrente tiene un solo régimen especial amparado en el Decreto Legislativo 728 con carácter de naturaleza indeterminada, sin poder ser contratada de manera diferente más aún si se tiene en cuenta que los Contratos Administrativos de Servicios fueron creados para los empleados del sector administrativo que tengan carácter eventual, condiciones que no le corresponden a su labor de jardinera de parques y jardines en el nivel

- de obrero que efectúa la labor de obrero, ofreciendo labores netamente manuales según el requerimiento de sus superiores que no tiene fin, ya que el servicio de mantenimiento de parques y jardines que ofrece a la comuna es un servicio perpetuo de la entidad demandada.
- En el presente caso se le obligó a firmar el Contrato Administrativo de Servicio para eludir el cumplimiento de las normas laborales que la obligarían a la contratación laboral de naturaleza permanente, por lo que el empleador ha aparentado y simulado las condiciones para la suscripción de los contratos bajo la modalidad de contratos a plazo fijo, habiendo hecho uso fraudulento de las modalidades contractuales.
 - Se debe tener en cuenta que el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha señalado que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada y que las labores de carácter manual no especializada, corresponde a las labores que realiza un obrero; más aún que el personal permanente que labora como jardinero en el mismo centro de labor tiene la condición permanente.
 - De igual forma se debe tener en cuenta que el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades establece que los obreros que prestan servicios para las municipalidades están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, y siendo que ingresó a prestar servicios como jardinera de parques y jardines en el nivel de obrero le resulta de aplicación dicha disposición.
 - Estando a la condición de obrera, correspondía a la actora la aplicación del régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728 y no como indebidamente pretendió la demandada el régimen del Decreto Legislativo N° 1057.
 - Por tanto, al haberse consignado en los contratos celebrados entre las partes un régimen laboral que por ley no correspondía a la demandante, pretendiendo con ello simularse una labor de empleado cuando en realidad era obrero, se ha producido la desnaturalización por simulación alegada, dado que tal asignación de régimen laboral y condición laboral de empleado no correspondía a la real naturaleza del contrato laboral, el cual correspondía estar sujeto al régimen laboral de la actividad privada.
 - En consecuencia, se concluye que sus labores como jardinera de parques y jardines en el nivel de obrero son de naturaleza permanente y de necesidad para el cumplimiento de los fines de la entidad demandada, por lo que no procedía la celebración de Contratos Administrativos de Servicios, sino de un contrato laboral a plazo indeterminado.
 - La recurrente a partir del 08 de febrero de 2011 es contratada bajo Contrato Administrativo de Servicios para desempeñar el cargo de jardinera de parques y jardines en el nivel de obrero; y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales resulta relevante destacar la continuidad en las labores realizadas por la demandante

independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos Contratos Administrativos de Servicios encubrieron una relación de naturaleza laboral.

- Asimismo, se evidencia que la demandada indebidamente celebra contratos en forma sucesiva, con la misma trabajadora, para desempeñar labores de carácter permanente resulta siendo una labor de naturaleza permanente en condición de obrero, función que es consustancial a la labor que ejerce la demandada en su función de ejercer funciones de jardinera de parques y jardines en el nivel de obrero.
- Por tanto, en aplicación del principio de primacía de realidad y al haberse acreditado que los Contratos Administrativos de Servicios celebrados entre la demandante y la entidad demandada, no responden a la real naturaleza de los servicios prestados por la demandante como obrera, en la realidad la actora desarrollaba funciones de naturaleza permanente y necesaria para el cumplimiento de la finalidad y objeto de la empleadora, se configura por tanto la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicio.
- Se ha acreditado que la demandante laboraba desde el inicio de la relación laboral con sujeción a un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, por lo que para que proceda el despido se debió amparar en una causa justa de despido relacionado con la capacidad o conducta del trabajador que haga insostenible la continuación de la relación laboral. Sin embargo, la demandada le hizo firmar una carta interna de vencimiento de contrato el 21 de enero de 2013, en el que se le informa que su contrato vencía el 31 de enero de 2013, impidiéndosele el ingreso el 01 de febrero de 2013, dando por concluida su relación laboral sin causa justa relacionada con la capacidad o conducta de la trabajadora, por lo que se ha configurado un despido incausado.
- Al haberse acreditado la inexistencia de una causa justa corresponde amparar la pretensión contra el despido incausado y la tutela restitutoria plasmada en la reposición que obedece a la conexión lógica y jurídica entre ilegitimidad e ineficacia del despido, en la cual la declaración judicial del despido conlleva como efecto necesario la ineficacia del mismo, siendo consecuencia directa de ella la obligación del empleador de reponer al trabajador en su puesto de trabajo, amparado por el derecho constitucional al trabajo, derecho adquirido por el tiempo de labor eficiente para la demandada.

Fundamento Jurídico:

- Constitución Política: Artículos 22°, 24°, 26° inciso 3.
- Ley de Productividad y competitividad laboral: Artículos 4°, 22°, 26° y 27°.

- Ley Orgánica de Municipalidades: Artículo 37°.

Medios probatorios

- Contrato Administrativo de Servicios de fecha 10 de febrero de 2011.
- Boletas de pago de los meses de junio, julio y agosto de 2011, y de abril a diciembre de 2012.
- Seis recibos por honorarios de los meses: mayo de 2011, octubre de 2011, diciembre de 2011, enero a marzo de 2012.
- Copia simple de 03 tarjetas de asistencia de los meses de: noviembre de 2012, diciembre de 2012 y enero de 2013.
- Copia simple de carta de despido de fecha 21 de enero de 2013 y certificación policial de despido de fecha 01 de febrero de 2013.
- Copia simple del cuadro de Asignación de Personal.

1.2. Calificación

Sin embargo, ante lo expuesto, se emite la resolución de fecha 26 de marzo de 2013, el Primer Juzgado de Trabajo emite la resolución mediante la cual declara improcedente la demanda, dejando a salvo el derecho para que pueda accionar a través del procedimiento correspondiente ante el órgano respectivo.

Ello debido a considerar que la actora habría realizado su prestación de servicios a través de Contratos Administrativos de Servicios regulados por el Decreto Legislativo N°1057, por tanto, considera que los conflictos derivados de dicha relación están sujetas a determinados procedimientos debiendo agotar la vía administrativa, y posteriormente acudir al órgano jurisdiccional de conformidad con la Ley que regula el procedimiento contencioso administrativo por lo que considera que es incompetente para conocer la pretensión.

1.3. Recurso de apelación

No conforme con lo resuelto, la parte demandante interpone recurso de apelación contra el auto que rechaza la demanda, sustentando lo siguiente:

- El Juez no ha tomado en cuenta que en el petitorio se ha consignado la desnaturalización del contrato y se ha establecido que los obreros tienen un único régimen laboral de contratación que es el Decreto Legislativo N° 728 del régimen laboral de la actividad privada en su condición de obrera jardinera por imperio de la ley, por lo que no se puede pretender la contratación en un régimen de contratación no aplicable así como no se puede pretender el inicio de un Proceso Contencioso Administrativo desnaturalizando los Contratos Administrativos de Servicio para ser declarada como servidora pública contratada para labores permanentes regidas por el Decreto Legislativo N° 726 como empleada.

- La recurrente en su labor de jardinera tiene la condición de obrera, por lo que tiene un solo régimen especial, no pudiendo ser contratada de manera diferente, más aún si se tiene en cuenta que los Contratos Administrativos de Servicios fueron creados para empleados del sector administrativo que tengan labores de carácter eventual, condiciones y elementos que no corresponde a la recurrente en su labor de obrera – jardinera que vela por la seguridad y que tiene una naturaleza indeterminada.
- El Juez no ha tomado en cuenta que con la demanda no se busca que se le reconozca como trabajador del régimen público regida por el Decreto Legislativo N° 276 sino que se declare la desnaturalización de sus contratos y se aplique la legislación de contratación para obreros – jardineros y se le reconozca como trabajador del régimen privado 728.

1.4. Resolución de la Sala Superior

Concedido el recurso de apelación con efecto suspensivo, con fecha 22 de agosto de 2013, la Sala Laboral Permanente resolvió declarar NULA e insubsistente la resolución que resuelve declarar improcedente la demanda; dispusieron que el Juez proceda a calificar nuevamente la demanda. En esta resolución se considera lo siguiente:

- La resolución se sustenta en considerar que más allá de que la prestación se efectuó bajo un contrato administrativo de servicio, se debe tener en cuenta que el petitorio se centra en la reposición bajo el régimen de la actividad privada por haberse desnaturalizado su Contrato Administrativo de Servicios, por lo que corresponde que la controversia sea dilucidada en el proceso ordinario laboral conforme a las reglas de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, pues el proceso contencioso administrativo es de aplicación para aquellas materias de carácter laboral público, materia que no es la que contiene la pretensión de la demandante.
- Por lo que, la Sala considera que se ha afectado el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva.

1.5. Admisión de la demanda

Devueltos los actuados, el Primer Juzgado de Trabajo procedió a calificar nuevamente la demanda y se admite a trámite la misma en la vía del proceso ordinario; en consecuencia, se tiene por ofrecidos los medios probatorios y se cite a las partes a la Audiencia de Conciliación, emplazando además, a la parte demandada.

1.6. Contestación de la demanda

Debidamente notificado del inicio del proceso, la demandada a través del Procurador Público procede a contestar la demanda señalando lo siguiente:

- Que, es falso que la demandante haya ingresado a laborar bajo la apariencia de los denominados Contrato Administrativo de Servicios, pues tal como lo reconoce en forma voluntaria participó en un concurso para suscribir el contrato Administrativo de Servicios y desempeñar la labor de obrera, por el periodo comprendido entre el 08 de febrero de 2011 al 31 de diciembre del mismo año, con la finalidad de prestar los servicios de carácter no autónomo.
- Es falso que el Tribunal Constitucional haya reconocido la ilegalidad de los Contratos Administrativos de Servicio, toda vez que se ha determinado su constitucionalidad; asimismo, no es verdad que la demandante haya sido despedida antes del inicio de la eliminación de los Contratos Administrativos de Servicio pues cesó el 31 de enero de 2013, al vencimiento de la última prórroga de su Contrato Administrativo de Servicios.
- A partir del 28 de junio de 2008 todas las entidades del Estado están obligadas a suscribir Contratos Administrativos de Servicios con los servidores que presten servicios no autónomos muy al margen si estos califican como obreros o como empleados y la interpretación unilateral que le da la demandante, en el sentido de que los Contratos Administrativos de Servicio fueron creados para los empleados del sector administrativo público que tengan labores de carácter eventual.
- No es cierto que a la demandante se le haya obligado a firmar contratos Administrativos de Servicios, para eludir el cumplimiento de las normas laborales que la obligarían a la contratación laboral de naturaleza permanente regido bajo el Decreto Legislativo 728 o que haya aparentado y simulado las condiciones para la suscripción de los contratos.
- La suscripción de los Contratos Administrativos de Servicio no solo es legal sino constitucional, y la demandante los suscribió voluntariamente e inclusive participó en un concurso público de méritos.
- Asimismo, es falso lo afirmado por la demandante en el sentido de que su representada haya simulado una labor de empleada cuando en realidad era obrera y que por ello se haya producido desnaturalización alguna, pues en el caso de las municipalidades la contratación bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057, se aplica tanto para obreros como para empleados.
- No resulta aplicable el principio de primacía de la realidad, ya que la suscripción de los Contratos Administrativos de Servicios entre la demandante y la demandada se realizaron con absoluta transparencia,

debido a que fueron suscritos en forma voluntaria, no encubrió ninguna simulación o fraude y responden a la real naturaleza de los servicios prestados por la demandante.

- Reiteran que las funciones que desarrollaba la demandante no eran de naturaleza permanente y que estas respondían a las condiciones establecidas en el contrato, y el hecho de que una función de la entidad tenga el carácter permanente no obliga a que todos los servidores que participan en ella tengan también la condición de permanencia, por tanto, considera que no corresponde declararse la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicio celebrados entre las partes.
- La demandante no ha acreditado que haya laborado para la entidad con sujeción a un contrato de trabajo a plazo indeterminado y mucho menos bajo el Régimen laboral de la actividad privada, pues están acreditando que la demandante laboró para la M.D.Y mediante el Contrato Administrativo de Servicios, bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y no como falsamente afirma la demandante que se le hizo firmar una carta despidiéndole sin causa.
- Respecto al derecho de reposición invocada por la demandante, ello no le alcanza a la demandante por cuanto ella laboró desde el inicio hasta la finalización del vínculo laboral bajo el régimen laboral especial regulado por el Decreto Legislativo N°1057, el cual aún con las últimas modificatorias no reconoce permanencia en el puesto de trabajo ni mucho menos derecho de reposición; no es verdad que haya sido sujeto de despido, sino que cesó al vencimiento de su último contrato.

Medios probatorios

- Informe N° 060-2014-URRHH-MDY de la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos de fecha 20 de enero de 2014.
- Informe N° 005-2014-GJTC-RR-HH-MDY del encargado de planillas de pago de planillas.
- Contrato Administrativo de Servicios de fecha 10 de febrero de 2011.
- Prórroga del Contrato Administrativo de Servicios de fecha 22 de diciembre de 2011.
- Contrato Administrativo de Servicios de fecha 02 de enero de 2012.
- Carta de prórroga del CAS hasta el 31 de diciembre de 2012
- Prórroga del CAS del 02 de enero de 2013 hasta el 31 de enero de 2013.
- Planillas de remuneraciones del personal con Contrato Administrativo de Servicios desde febrero de 2011 hasta enero de 2013.

1.7. Audiencia de Conciliación

El 27 de enero de 2014, se llevó a cabo la Audiencia de Conciliación, a la cual concurre la parte demandante y el representante de la entidad demandada. En esta audiencia se realizan los siguientes actos procesales:

- El Juez invita a las partes a conciliar sus posiciones a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente, las cuales manifiestan no arribar a acuerdo alguno.
- Se determina como pretensiones materia de juicio:
 - o Desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios por simulación y fraude en cuanto al régimen laboral de contratación, suscritos por el período del 08 de febrero de 2011 al 31 de enero de 2013 entre las partes; en sentencia declare la existencia de una relación laboral de carácter indeterminada regida por el Decreto Legislativo N° 728 en el cargo desempeñado de Jardinera de Parques y Jardines en el nivel de obrera.
 - o La reposición de la recurrente en su centro de trabajo en el cargo desempeñado de Jardinera de Parques y Jardines en el nivel de obrera.
- En este estado el Juez tiene por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios; en consecuencia, se fijó fecha y hora para la Audiencia de Juzgamiento, dándose por concluida la Audiencia de Conciliación.

1.8. Audiencia de Juzgamiento

El 18 de agosto de 2014, se llevó a cabo la Audiencia de Juzgamiento a la cual concurre la parte demandante y el representante de la parte demandada.

En este estado se lleva a cabo la etapa de confrontación de posiciones o alegatos iniciales, posteriormente se lleva a cabo la etapa de actuación probatoria:

- Determinación de los hechos que no necesitan de actuación probatoria: La prestación de servicios de la parte demandante a favor de la parte demandada del 08 de febrero de 2011 al 31 de enero de 2013.
- Determinación de los hechos que necesitan de actuación probatoria: Se señala lo siguiente:

- Determinar la naturaleza de los servicios prestados por la demandante en dicho periodo.
 - Determinar si corresponde declarar la existencia de relación laboral de carácter indeterminada desde el 08 de febrero de 2011 hasta el 31 de enero de 2013.
 - Determinar si corresponde ordenar la reposición de la demandante.
- Luego, se procedió a la admisión de medios probatorios ofrecidos tanto por la parte demandante y demandada, los mismos que fueron posteriormente actuados.

Finalmente, la Juez informa a las partes que difiere el fallo de la sentencia, el cual será comunicado a las partes dentro del plazo establecido por ley, dándose por concluida la Audiencia de Juzgamiento.

1.9. Sentencia del Juzgado Laboral

El 25 de agosto de 2014, el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo emitió sentencia y resolvió declarar fundada la demanda, por lo que se declara que la relación entre las partes es una de plazo indeterminado; asimismo, fundada la reposición por despido incausado, con costos.

Esta decisión se sustenta en lo siguiente:

- De las boletas de pago se advierte que la demandante ha desempeñado funciones con el cargo de jardinera, es decir se encuentra acreditada la relación contractual, la cual se habría desnaturalizado y convertido en una de carácter laboral a plazo indeterminado sujeto al régimen de la actividad privada.
- Entonces, de los medios probatorios resulta suficiente concluir que en la relación contractual ha existido una relación laboral a plazo indeterminado sujeto al régimen de la actividad privada, habiéndose desnaturalizado desde el 08 de febrero de 2011 al 31 de enero de 2013.
- Por tanto, procede la restitución del derecho conculcado a la accionante, quien a la fecha del despido se encontraba sujeta a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo que corresponde ordenar la reposición.

1.10. Recurso de apelación

No conforme con lo resuelto, el Procurador Público de la M.D.Y. interpuso recurso de apelación contra la sentencia que declara fundada la demanda sobre desnaturalización de contrato, señalando los siguientes argumentos:

- Aunque coinciden con el análisis realizado por el juzgado respecto al contrato de trabajo, precisan que no es exacta la afirmación en el sentido de que pueden identificar que existe la presunción a favor del contrato de trabajo a plazo indeterminado, pues esta es una presunción válida para los servidores públicos obreros que no es el caso de la demandante.
- No coinciden con lo expuesto por el juzgado en el sentido de que las funciones que el personal obrero desempeña son labores permanentes de las municipalidades, actividades que tienen que ver sin duda alguna, con la razón de ser de dichas entidades edilicias, la única contratación que permite la Ley Orgánica de Municipalidades respecto de su personal obrero, es la contratación indeterminada bajo el régimen laboral privado, porque las labores habituales y establecidas en la Ley Orgánica, no necesariamente implican que el personal obrero que las desempeña deban obtener permanencia, entre otras razones porque la carga laboral de mi representada ya se encuentra sobredimensionada, actividades como por ejemplo limpieza pública o de mantenimiento de parques o de jardines, tiene temporadas de menor demanda, así tienen que en la temporada de lluvias, no se requiere personal obrero para regar los parques y jardines; precisamente el régimen especial de los Contratos Administrativos de Servicio, permite que se tome personal de servidores públicos obreros para cubrir la necesidad de estos servicios en temporada de mayor demanda y no es verdad que la Ley Orgánica de Municipalidades precise o especifique que la única contratación de este personal es de carácter indeterminado, bajo el régimen laboral privado.

1.11. Sentencia de la Sala Laboral

Remitidos los actuados, con fecha 17 de septiembre de 2014, la Primera Sala Laboral de Arequipa resolvió revocar la sentencia que declaraba fundada la demanda y reformándola la declararon improcedente en todos sus extremos.

Esta resolución se sustenta en los siguientes fundamentos:

- De la revisión de los contratos se advierte que, la demandante prestó sus servicios bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 desde el 08 de febrero de 2011 hasta el 31 de enero de 2013, por lo que le es de aplicación dicha norma y su reglamento, no siendo posible que se le aplique las disposiciones contenidas en el régimen laboral de la actividad privada, del TUO del Decreto Legislativo N° 728 pues no se trataría de un supuesto en el que hubiera existido antes

del Contrato Administrativo de Servicios una locación de servicios, un contrato modal o prestaciones de servicios sin contrato alguno, sino que claramente desde su celebración hasta el término fue un Contrato Administrativo de Servicios.

- Por tanto, no es posible la desnaturalización de un Contrato Administrativo de Servicios, teniendo que dicho régimen tiene sus propias reglas y no es complementario de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos 726 y 728, siendo únicamente posible que un Contrato Administrativo de Servicios carezca de validez cuando anteriormente la demandante, hubiese suscrito dicho contrato cuando ya gozaba de una relación laboral indeterminada, ya sea por la desnaturalización de locación de servicios o de cualquier contrato a modalidad, caso que no es semejante al caso, ya que la demandante solo suscribió el contrato administrativo de servicios.
- Respecto a la reposición, no corresponde puesto que al suscribir el Contrato Administrativo de Servicios solo le podría corresponder un sistema de protección reparador de naturaleza resarcitoria y no restitutorio.

1.12. Recurso de casación

Contra lo resuelto, la demandante interpuso recurso de casación invocando como causales:

- Aplicación indebida del artículo 2° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.- El Tribunal Constitucional ha señalado que el contenido del contrato regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 tiene características propias de un contrato de trabajo que puede coexistir con los dos regímenes laborales generales existentes en el ordenamiento jurídico peruano como un sistema de contratación independiente, distinto a ellos y compatible con el marco constitucional.
- Inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades 27972.- el Régimen Contrato Administrativo de Servicios solo se puede aplicar a las actividades que no tienen regímenes exclusivos regulados por normas de mayor jerarquía al Decreto Legislativo y que en el caso de los gobiernos locales, la Ley Orgánica de Municipalidades, por mandato constitucional es una norma que regula la estructura y funcionamiento de estos, incluido el régimen laboral de todos los trabajadores municipales; en consecuencia el Decreto Legislativo N° 1057 no puede modificarlos.

1.13. Resolución de la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema

Finalmente, el 18 de octubre de 2016, la Segunda Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema resolvió declarar fundado el recurso de casación; en consecuencia, casaron la sentencia de vista que revocó la sentencia que declaró fundada la demanda; y actuando en sede de instancia confirmaron la sentencia que declaró fundada la demanda en todos sus extremos.

Esta decisión se centra en:

- La trabajadora solo podía ser contratada bajo el régimen laboral de la actividad privada; por tanto, al no cumplir con esta exigencia legal su empleadora, sus contratos deben entenderse como de duración indeterminada; por tal motivo solo podía ser despedida por causa justa relacionada a su conducta o capacidad laboral, lo que no ocurrió en este caso.
- En consecuencia, la relación laboral entre la entidad demandada y la demandante no puede enmarcarse dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 por estar regulado de manera expresa el régimen laboral de los obreros municipales, los cuales pertenecen al ámbito del Decreto Legislativo N° 728, por lo que las causales invocadas devienen en fundadas.
- Por tanto, se ha demostrado el despido incausado a la demandante, por lo que corresponde se ordene la reposición en su mismo puesto de trabajo en calidad de obrera-jardinera de la Unidad de Mantenimiento de Parques y Jardines de la M.D.Y. o en un cargo de similar nivel.

CAPITULO II: IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

De los hechos expuestos y medios probatorios ofrecidos en el presente expediente se pueden identificar los siguientes problemas jurídicos:

2.1. ¿Se configuró una desnaturalización del contrato suscrito entre la demandante y la entidad demandada?

Es importante en el presente caso el desarrollo de esta problemática puesto que la controversia en el expediente gira en torno a determinar si se desnaturalizó o no la relación existente entre la demandante y la M.D.Y, en la que suscribieron un Contrato Administrativo de Servicios.

En ese sentido, la demandante precisa:

4.2.6. Por tanto, al haberse consignado en los contratos celebrados entre las partes un régimen laboral que por ley no correspondía a la demandante, pretendiendo con ello simularse una labor de empleado cuando en realidad era obrero, se ha producido la desnaturalización por simulación alegada, dado que tal asignación de régimen laboral y condición laboral no correspondía a la real naturaleza del contrato laboral, el cual por ley, correspondía estar sujeto al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

En abierta contraposición a dicha pretensión, el Procurador Público de la entidad demandada precisa:

6. Es absolutamente falso lo afirmado por la demandante (...) en el sentido de que mi representada haya simulado una labor de empleada cuando en realidad era de obrera y que por ello se haya producido desnaturalización alguna, reitero que en el caso de las municipalidades la contratación bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 se aplica tanto para obreros como para empleados.

En ese sentido corresponde determinar si las partes efectivamente se encontraban bajo los efectos de un Contrato Administrativo de Servicios, o si en realidad existía una relación laboral entre ellas.

2.2. ¿Procedía ordenar la reposición a favor de la demandante en el presente caso?

La determinación respecto a la reposición de la demandante dependerá del tipo de relación en la que se encuentren; en ese sentido se verifica que las partes se encontraban bajo el efecto de un Contrato Administrativo de Servicio no procedería la reposición pues simplemente el contrato no habría sido renovado.

Por otro lado, si se determina que en realidad sí existía una relación laboral entre las partes, la entidad tendría que acreditar que hubo causa justa para el despido y que cumplió con el procedimiento respectivo para ello.

Así la demandada precisa:

Respecto al supuesto derecho de reposición invocado por la demandante (...) derecho que no le alcanza por cuanto y como queda dicho laboró para mi representada desde el inicio hasta la finalización del vínculo laboral, bajo el régimen laboral especial regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, el cual aún con las últimas normas modificatorias no reconoce permanencia en el

puesto de trabajo, ni mucho menos derecho de reposición, no es verdad que la demandante haya sido sujeto de despido, sino que cesó al vencimiento de su último contrato.

2.3. ¿Se vulneró el principio del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva al declarar improcedente la demanda?

Se advierte del expediente materia de análisis que en la primera resolución de calificación el Juez declara improcedente la demanda, señalando:

(...) conforme el régimen laboral dentro del cual se encuentra la actora, este Juzgado carece de competencia para avocarse al trámite del presente proceso de conformidad con el artículo 427° inciso 4) del Código Procesal Civil.

Entonces, si bien la demandante pudo interponer la demanda, la misma se encontró con una improcedencia liminar por parte del Juez, lo cual le impidió que se analice el fondo de la controversia. De esta forma señala la demandante:

Con la sentencia¹ emitida por su despacho se impide que pueda hacer efectivo mi derecho al trabajo y a la tutela jurisdiccional efectiva a fin de ser reconocido dentro del único régimen de contratación como obrera jardinera confirmada por el Tribunal Constitucional y las leyes aplicables, tales como el Decreto Legislativo N° 728 y los derechos laborales constitucionales inherentes a la labor causándome un perjuicio económico y jurídico que afecta gravemente mi derecho al trabajo.

CAPITULO III: POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS Y LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS

3.1. Respetto a las resoluciones emitidas

3.1.1. Posición respecto a la sentencia del Juez

En primera instancia se advierte que el Juez declara fundada la demanda declarando la desnaturalización del contrato suscrito entre la demandante y la entidad demandada; asimismo, se ordena la respectiva reposición al centro de trabajo.

Al respecto debo señalar que me encuentro de acuerdo con lo resuelto, puesto que, si bien la entidad demandada acredita la suscripción de un

¹ Debe entenderse en este caso "auto"

Contrato Administrativo de Servicios con la accionante, este contrato se ha desnaturalizado y en observancia del principio de la primacía de la realidad se advierte que efectivamente se trata de un contrato de naturaleza laboral de plazo indeterminado. De igual forma se tiene en cuenta que en el segundo párrafo del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades precisa al respecto:

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.

Por tanto, al advertirse en este caso que la demandante cumple la función de obrera (jardinera) y por los contratos presentados se verifica la relación laboral y que debe ser declarada en ese sentido por el órgano jurisdiccional.

3.1.2. Posición respecto a la sentencia de la Sala Superior

Impugnada la decisión por la entidad demandada, se remitió los actuados a la Sala Superior, la cual revocó la sentencia apelada y reformándola declaró improcedente la demanda.

Debo precisar que no me encuentro de acuerdo con esta decisión. En principio, una demanda se declara improcedente cuando no se configura algún elemento de la relación jurídica procesal, situación que en este caso no se ha configurado por lo que considero errada la emisión de una sentencia sin pronunciamiento sobre el fondo (inhibitoria) en este caso.

Asimismo, la Sala considera que solo se puede desnaturalizar cuando la demandante hubiese suscrito dicho contrato cuando ya gozaba de una relación laboral indeterminada, ya sea por la desnaturalización de locación de servicios o de cualquier contrato a modalidad. Al respecto debo precisar que no me encuentro de acuerdo con ello por cuanto la propia Autoridad Nacional del Servicio Civil ha establecido que los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales solo pueden ser contratados bajo el régimen de la actividad privada y en ningún caso bajo el régimen CAS pues ello implicaría desconocer la protección del trabajo de los obreros municipales, situación que se ha configurado en este caso.

3.1.3. Posición respecto a la resolución de la Sala Civil de la Corte Suprema

Finalmente, la Sala Civil de la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación; en consecuencia, nula la sentencia de vista y confirma la sentencia que declara fundada la demanda.

Al respecto debo precisar que me encuentro de acuerdo con lo resuelto por la Sala Suprema puesto que se ha verificado la aplicación indebida del artículo 2° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, así como la inaplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, en el sentido de la determinación del régimen que les corresponde a los obreros municipales.

En ese sentido, este órgano considera que la trabajadora solo podía ser contratada bajo el régimen de la actividad privada, y al no haber cumplido con esta exigencia debe entenderse el contrato como uno de duración indeterminada, por lo que sólo procedía el despido por una causa justa, la cual podía estar relacionada con su conducta o capacidad laboral, lo cual no ocurrió; en consecuencia, procedía que se declare que su contrato había sido desnaturalizado y que se ordene la reposición correspondiente.

3.2. Respecto a los problemas jurídicos

3.2.1. ¿Se configuró una desnaturalización del contrato suscrito entre la demandante y la entidad demandada?

En principio es importante establecer que el contrato laboral es la máxima expresión de organización en la cual se entrelazan las voluntades entre el empleador y el trabajador, en la cual fijarán los puntos más importantes a desarrollar en la relación laboral como: el tiempo de duración, duración de las jornadas laborales, remuneración, labores a realizar, cláusulas de resolución de contrato, entre otras disposiciones contractuales. La finalidad de establecer este vínculo jurídico laboral es determinar los parámetros que se tomaran para conducir una relación empresarial estable, en principio estos contratos son a plazo indeterminado, pero es probable que se pacte temporalmente siendo estos la excepción a la regla. Tal como lo expresa Bernuy Álvarez (2013)

El contrato de trabajo es un acuerdo que celebran en forma voluntaria el empleador y el trabajador, en virtud del cual el primero se compromete a prestar sus servicios y el segundo a pagar una remuneración como contraprestación. Con el contrato de trabajo se inicia vínculo laboral, generando con ello derechos y

obligaciones de ambas partes. El contrato de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita; y el segundo, en los casos y con los requisitos que la ley establece. (pág. 01)

Los elementos del contrato laboral permiten que la relación jurídica se perfeccione si se produce la presencia concurrente de los tres elementos básicos del contrato de trabajo, se presume salvo prueba en contrario (presunción *iuris tantum*) un contrato de trabajo a plazo indeterminado para la aplicación de la presunción de laboralidad y del principio de la primacía de la realidad. Los 3 elementos son: prestación personal del servicio, que determina que el trabajador brindará su fuerza o intelecto de manera directa y personal como persona natural; subordinación, el trabajador labora bajo el poder de dirección del empleador; remuneración, es la contraprestación por el trabajo realizado.

Es así que el Tribunal Constitucional también ha precisado al respecto:

Es que en general un contrato contiene –sin que ello importe intentar un análisis pormenorizado y sea solo con fines pedagógicos–, primero, la identificación de las partes que los suscriben, así como la descripción de la materia u objeto materia del mismo, luego las obligaciones que corresponden a cada parte, y finalmente las cláusulas vinculadas al incumplimiento, impugnación del contrato pacto arbitral o de sometimiento a la competencia territorial de determinados jueces, etc., entre otras cláusulas. (Resolución del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N.º 000002-2010-PI-TC Lima, 7 de setiembre del 2010).

Por otro lado, en nuestro ordenamiento jurídico se advierte el Contrato Administrativo de Servicios, el mismo que entró en vigencia en junio del 2008 mediante el Decreto Legislativo N° 1057 y que en su artículo 1° señala como finalidad de esta norma:

La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública

En este sentido los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) son aquellos en los que se suscriben una persona natural con algún ente del Estado en mérito de que la primera preste sus servicios de manera subordinada al que es su empleador a cambio de una remuneración.

De igual forma precisa al respecto, Gamarra Vélchez (2010):

El régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios no tiene antecedentes en nuestro país, surge para tratar de resolver los efectos perniciosos de los contratos de servicios personales. (...). La situación de empleo público peruano enfrenta muchos y diferentes problemas, y entre ellos los más saltantes son: la falta de orientación a resultados, la coexistencia de diversos regímenes laborales, la ausencia del sentido de mérito y desempeño como factores de ingreso (...). (pág. 21)

En efecto, el Contrato Administrativo de Servicios surge en un escenario donde la administración pública no ha logrado generar criterios básicos para el correcto ejercicio de los derechos laborales. Teniendo como antecedente los contratos de Locación de Servicios, los cuales tendían a desnaturalizarse al exigir determinadas labores sin otorgar los beneficios correspondientes; por ello, con el Contrato Administrativo de Servicios se busca que los trabajadores gocen de determinados derechos y beneficios básicos.

Sin embargo, se advierte que en la práctica también se viene desnaturalizando este contrato que tiene una finalidad temporal, y de esta forma se vulnera derechos constitucionales como es el derecho al trabajo, el cual tiene carácter irrevocable e irrenunciable, tal como se precisa en la siguiente jurisprudencia:

Este Colegiado respecto al principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores ha establecido que dicho principio hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley (...). En este sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno. Así conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, la irrenunciabilidad solo alcanza a aquellos "(...) derechos reconocidos por la Constitución, la irrenunciabilidad solo alcanza a aquellos "(...) derechos reconocidos por la Constitución y la ley". No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre. 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 solo operativa en el caso de la segunda. (...) la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta 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. (...) 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 basilar. La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral”. (STC N° 0008-2005-AI/TC; fundamento 24).” (Sentencia del Tribunal Constitucional, extraído del Expediente N°00529-2010-PA/TC, con fecha 19 de octubre de 2010)

En ese sentido para poder determinar la existencia o no de una relación laboral es determinante la verificación de los principios laborales, estos marcan un orden y una dirección hacia donde deben estar encaminadas las acciones de las personas, instituciones y de los encargados de formular nuestra legislación. Muchas de estas se desprenden de la Constitución, por ello, la contradicción de estos resultará gravemente dañina para la comunidad jurídica y específicamente, a las partes del proceso. Su observancia constituye obligatoriedad para la comunidad en general, justamente para evitar la creación de controversias, para las partes dentro del proceso, las cuales deberán ejercer sus actos procesales con la debida precaución y para el impartidor de justicia, quien, para poner fin a los sucesos conflictivos, deberá siempre estar dentro del margen constitucional y legal, que el mismo órgano judicial contravenga elementos constitucionales esenciales genera gran inseguridad jurídica y un daño a los preceptos constitucionales. En ese sentido precisa Giglio (1984)

a) Los principios son necesariamente generales, mientras que las peculiaridades son restringidas, pertenecientes a uno o a pocos preceptos o momentos procesales; b) Los principios informan orientan o inspiran preceptos legales, por inducción, y pueden extraerse de ellos, por medio de razonamiento deductivo; de las peculiaridades no se extraen principios, ni derivan de ellas normas legales; e) Los principios dan organicidad a institutos y sistemas procesales; las peculiaridades no, pues agotan su actuación en ámbito estrecho generalmente perteneciente al procedimiento y no al proceso. (pág. 141)

por lo que un mecanismo para determinar si se está desnaturalizando o no una relación laboral es a través de un principio relevante en el derecho laboral como es el principio de primacía de la realidad, siendo que el mismo

se aplicará cuando exista una discordancia entre lo que señala el contrato de trabajo y lo que sucede en realidad durante la práctica, primando siempre lo último sobre lo establecido en el contrato.

En ese sentido, tal como lo señala Alarcón Salas (2016) junto a otros autores, el principio de primacía de la realidad se conceptualiza de la siguiente manera:

El principio de la primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, contratos o acuerdos en general, debe preferirse lo primero, es decir, aquello que realmente ocurre. (pág. 87)

Entonces, este principio protector del derecho laboral busca principalmente tutelar a todos aquellos trabajadores que de alguna forma son víctimas de fraude o abuso por parte del empleador, para que así sea más sencilla la probanza de dicho abuso de poder, bastando solo con lo ocurrido en la práctica y restándole importancia a lo reconocido en el contrato.

De igual forma la jurisprudencia ha establecido al respecto:

El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución. Este Tribunal ha dejado establecido en la STC 01944-2002-AA/TC que «(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos» (fundamento 3). (Expediente N° 03917-2012-PA/TC con fecha 08 de julio de 2015)

Acorde a ello el Pleno Jurisdiccional del año 2000 ha determinado:

Si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan.

Es así que en este caso se puede verificar que la demandante ingresó a trabajar para la Municipalidad demandada desde el 08 de febrero de 2011

desempeñando el cargo de Jardinera de Parques y jardines en el nivel de obrera, para lo cual suscribió el denominado Contrato Administrativo de Servicios (CAS) hasta el 31 de diciembre de 2011, prorrogado hasta el 31 de enero de 2012, posteriormente fue consecutivamente renovado hasta la fecha de su despido que fue el 31 de enero de 2013. Se advierte de dicho vínculo que la demandante cumplía un horario de trabajo, se encontraba bajo una relación de subordinación y prestaba servicios de manera personal, es decir se puede verificar rasgos de laboralidad.²

Así, de acuerdo a lo establecido por el artículo 37^{o3} de la Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada; por tanto, se encuentran dentro de lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 728, correspondiéndole todos los derechos y beneficios correspondientes. De igual forma, la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha determinado que los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales solo pueden ser contratados bajo el régimen de la actividad privada y que en ningún caso pueden ser contratados bajo un régimen especial de contratación administrativa.

En ese sentido, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 7945-2014-Cusco, estableció como precedente de obligatorio cumplimiento lo siguiente:

Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

En el presente caso, se puede advertir una vinculación de naturaleza laboral entre la demandante y la entidad demandada, en la cual se cumplen

² En la sentencia 03917-2012-PA/TC el Tribunal Constitucional ha establecido algunos rasgos de laboralidad tal como: a) control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la empleada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones de salud.

³ 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.

los elementos de un contrato laboral, como son la prestación personal, la remuneración y la subordinación existente, la demandante cumplía un horario de trabajo de ocho horas diarias y de seis días semanales.

Finalmente, es importante precisar que el II Pleno Jurisdiccional Laboral ha determinado que un Contrato Administrativo de Servicios será inválido:

- Cuando la relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto;
- Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral de tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada; y,
- Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.
- Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo Contrato Administrativo de Servicios, pero continúa prestando los mismos sin suscribir nuevo Contrato Administrativo de Servicios (CAS), no existe invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios suscritos; sin embargo, esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada.

Finalmente, se debe tener en cuenta que en este proceso no se discute si el Contrato Administrativo de Servicios es o no constitucional, tal como a lo largo del proceso defiende la entidad demandada, sino más bien que el contrato que obra en el expediente vaya acorde con la realidad de los hechos; de esta manera se busca proteger derechos de naturaleza constitucional como es el derecho al trabajo; situación que en este caso no se configuraba por lo que queda claramente determinado que dicho contrato fue desnaturalizado.

3.2.2. ¿Procedía ordenar la reposición a favor de la demandante en el presente caso?

El derecho del trabajo se constituyó por la necesidad subsistente de equilibrar las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador; pues resulta evidente que la parte débil en dicha relación está representada por el empleado, motivo por el cual el Estado se ha visto obligado a intervenir mediante dispositivos legales, a fin de velar por la tutela efectiva de los derechos laborales de los trabajadores. Este derecho es definido por Alarcón (2016) como:

El derecho del trabajo regula la relación entre el empleador y el trabajador, por la que la segunda ofrece su trabajo al primero a cambio de una retribución; una relación que considera, a pesar de la igualdad jurídica entre el empleador y el trabajador, situaciones desiguales, pues el mayor poder económico del empleador le permite imponer sus condiciones en la misma. Así, el derecho de trabajo reconduce dicha relación entre desiguales a la figura jurídica del contrato de trabajo, y a través de sus regulaciones procura introducir equilibrios limitando el poder del empleador. (pág. 33)

Frente a este derecho se encuentra el despido el cual es considerado como aquella acción mediante la cual se finalizará la relación laboral que existe entre el trabajador y la empresa para la cual trabaja brindándole sus servicios que vulnera el derecho del trabajador en caso de que sea sin causa justa.

Al efectuarse un despido se genera un daño, el cual consecuentemente motivará a una tutela sustitutoria. El trabajo al ser un bastión preponderante en la vida de las personas y sobre todo, en la dignidad de ellas, al ser perdido por razones injustas debido a una decisión unilateral del empleador, lesiona una retahíla de derechos fundamentales amparadas por la Constitución Política,

En ese sentido, Concha Valencia (2014) concibe que:

Los derechos fundamentales han operado como fuente de integración del régimen jurídico de las relaciones de trabajo, imponiéndole límites que no se encontraban previstos por él. De aquí a reconocer la “doble vertiente” de los derechos fundamentales, como generadores de un “deber negativo de respeto”, susceptible de imponer “efectivos límites al ejercicio del poder de dirección”, y a la vez, como “fuente de deberes positivos o proactivos de protección o prestación”, capaces de permitir una “integración normativa del contenido obligacional del contrato de trabajo”, existe todavía un trecho. (pág. 21)

En nuestro país el despido es legal por dos causas fundamentales. En primer lugar, un despido por causal de capacidad del trabajador, cuando existe un detrimento de la capacidad física, rendimiento deficiente, o negatividad del trabajador de someterse a exámenes médicos de ley. En segundo lugar, un despido puede producirse por causal de conducta del

trabajador, cuando este sea condenado por un delito doloso, sea inhabilitado, que cometa alguna falta grave, constantes inasistencias, embriaguez o toxicomanía habitual, ofensas verbales o físicas, entre otros.

En el presente caso al haberse determinado que entre las partes existía en realidad una relación laboral, tal como se acreditan con las boletas de trabajo de las cuales se puede verificar la continuidad y otras características laborales. Así una vez determinada la naturaleza laboral indeterminada corresponde a la parte demandada acreditar la existencia de una causa justa, así como haber realizado el procedimiento correspondiente para que proceda el despido ni tampoco un procedimiento que se haya aplicado para extinguir el vínculo por lo que procede la reposición al lugar de trabajo.

3.2.3. ¿Se vulneró el principio del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva al declarar improcedente la demanda?

El proceso ordinario laboral estipulado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley N° 29497), es una disposición de carácter general para tramitar los procesos laborales, debido a que su finalidad es encontrar soluciones de conflictos en función del Derecho al Trabajo. Lo que se pretende buscar con este proceso laboral ordinario es la justicia laboral teniendo como pilar los principios procesales como intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. Este proceso se enfoca a un ámbito más genérico ya que se encarga de tutelar la protección de derechos individuales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, que permitirá la materialización del principio de celeridad al solo establecerse dos audiencias que son la de conciliación y la de juzgamiento.

En relación al tema Alarcón Salas, Alva Canales y otros (2012), opinan que:

(...) De todos los procesos, este es el más recurrente, el típico, el que absorbe la mayor carga procesal tanto en la regulación anterior como en la NLPT. El encabezado del presente numeral reproduce lo señalado en el artículo II del Título Preliminar de la NLPT, solo que partiendo de la definición del derecho discutido y su naturaleza plural, colectiva o individual; en todo caso, inmediatamente retorna al centro de lo que es la nueva competencia materia de los juzgados laborales: todo conflicto surgido de una prestación personal de servicios. (pág. 10)

En ese sentido, el proceso laboral al igual que todos los procesos debe cumplir con el denominado debido proceso, el cual es aquel principio procesal mediante el cual el Estado debe brindar las garantías mínimas a toda persona que forme parte de un proceso judicial, de que el mismo se resolverá de manera equitativa y en base a la justicia.

Con relación al debido proceso el autor nacional Vinatea Recoba (2012), realiza la siguiente descripción:

El derecho fundamental al debido proceso y la tutela jurisdiccional es un derecho fundamental de todo aquel justiciable que se involucra en un proceso judicial. Nuestra constitución ha recogido este derecho en el artículo 139°, inciso 3), por lo cual esta disposición de la NLPT no hace sino reincidir en la eficacia de este derecho en el inicio, desarrollo, culminación y ejecución del nuevo proceso laboral. (pág. 46)

En lo que corresponde a lo mencionado por el presente autor, se puede concluir que es un derecho fundamental de toda persona, mediante el cual se evitarán arbitrariedades por parte de los jueces, asegurando un proceso óptimo y en respeto de todos los derechos de las partes.

Asimismo, el debido proceso es de carácter formal, pues sus principios y reglas se encuentran vinculados con las formalidades estatuidas; y también es de carácter sustantivo, pues tiene un vínculo cercano con los estándares de justicia como la razonabilidad y proporcionalidad.

Entonces, parte del debido proceso es el cumplimiento del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, la misma que no solo se materializa con la interposición de la demanda, sino con una adecuada calificación, análisis y valoración de los hechos expuestos en la misma así de los medios probatorios ofrecidos por las partes.

De esta forma, en el presente caso se puede advertir que el Juez de plano declara la improcedencia liminar de la demanda, por considerar que la pretensión debe ser tramitada ante el Juzgado Contencioso Administrativo, sustentándose en el artículo 427° inciso 4) del Código Procesal Civil, referido a la incompetencia.

Como precisión, cabe señalar que en la actualidad la incompetencia en el proceso civil ya no es una causal de improcedencia de la demanda, tal como se determinó con la Ley N° 30293 (28 de diciembre de 2014), por lo que en caso de que el Juez determine que es incompetente derivará el expediente al órgano correspondiente.

Retornando al caso del expediente, se verifica que el Juez no realiza un análisis preliminar adecuado, pues consideró que la pretensión de la demandante era clara respecto a la búsqueda de la determinación de una declaración de desnaturalización de un contrato, así como de la correspondiente reposición en su puesto de trabajo, pretensión que tenía una naturaleza laboral y que por tanto, correspondía ser conocida por un órgano jurisdiccional laboral.

De igual forma se puede advertir del II Pleno Jurisdiccional Supremo en material Laboral – 2014 que determina respecto a la competencia:

El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial.

En ese sentido, considero que sí se vulneró el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, así como al debido proceso al rechazarse de inmediato la demanda interpuesta, situación que fue corregida de manera oportuna por la Sala Superior.

CAPITULO IV: CONCLUSIONES

Se establece como conclusiones las siguientes:

- De acuerdo a lo establecido en el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales son servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada y por tanto dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728 y le son reconocidos los derechos y beneficios de dicho régimen. Por tanto, al no haber cumplido con este requisito la empleadora procede que se declare la desnaturalización del contrato.
- De igual forma, en el presente caso se ha acreditado las labores de obrera (jardinera) de la demandante, así como la suscripción de un Contrato Administrativo de Servicios que fue renovado en varias oportunidades, asimismo se evidenció que cumplía un horario de trabajo y tenía una relación de subordinación; por lo que se advierte que la relación se desnaturalizó y se convirtió en una de carácter laboral indeterminado.

- Al haberse determinado la naturaleza laboral de la relación existente entre las partes, se advierte que el empleador tendría que acreditar la causa del despido, así como el procedimiento que siguió, lo cual no cumplió con realizar, por lo que debe ordenarse la reposición al puesto de trabajo correspondiente.

- Se concluye que se configuró una vulneración al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva de la demandante al ser declarada improcedente de plano la demanda, sin realizar una adecuada calificación de la misma y obviando verificar que la pretensión tenía una naturaleza laboral y por tanto no correspondía el rechazo de la misma por incompetencia del órgano jurisdiccional.

BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón Salas, M. y otros (2016). *Comentarios a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Alarcón Salas, M., Alva Canales Armando y otros (2012). *Análisis y comentarios de la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Bernuy Álvarez, O. (2013) “Contrataciones Laborales”, En: *Actualidad Empresarial*, N° 293, Lima, Segunda Quincena de Diciembre.
- Concha Valencia, C. (2014). “Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional”, (Tesis de maestría), PUCP, Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5244/CONCHA_VALENCIA_CARLOS_ANALISIS_ESTABILIDAD.pdf?sequence=1
- Gamarra Vilchez, L. (2010) *Comentarios al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*. Lima: Jurista Editores.
- Giglio, W. (1984). *Los procesos laborales: su autonomía científica, dogmática y normativa*
- Vinatea Recoba, L. y otros (2012). *Análisis y comentarios de la nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 02344-2015
AREQUIPA
Desnaturalización de contratos y reposición
PROCESO ORDINARIO – NLPT

Sumilla.- El régimen laboral de los obreros municipales es el de la actividad privada; en consecuencia, no pueden ser contratados bajo el régimen especial del contrato administrativo de servicios.

Lima, dieciocho de octubre de dos mil dieciséis.

VISTA; la causa número dos mil trescientos cuarenta y cuatro, guion dos mil quince, guion AREQUIPA, en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, [REDACTED], mediante escrito presentado el treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cuarenta y cuatro a doscientos cincuenta y uno, contra la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos treinta y tres a doscientos cuarenta, que revocó la Sentencia apelada de fecha veinticinco de agosto de dos mil catorce, que corre en fojas ciento ochenta y seis a ciento noventa y siete, que declaró fundada la demanda, y reformándola la declaró improcedente; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada, [REDACTED], sobre desnaturalización de contratos y reposición.

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha uno de septiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas setenta y cuatro a setenta y seis, del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandante, por las siguientes causales: i) infracción normativa por aplicación indebida del artículo 2° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM e ii) infracción normativa por inaplicación del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 02344-2015
AREQUIPA
Desnaturalización de contratos y reposición
PROCESO ORDINARIO – NLPT

Municipalidades; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre la causal denunciada.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes.

Conforme a la demanda, que corre en fojas cuarenta y siete a sesenta y uno, la actora solicita se declare la desnaturalización de los contratos de servicios administrativos suscritos desde su fecha de ingreso, en consecuencia, se reconozca la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada sujeto al Decreto Legislativo N° 728 y se ordene su reposición por despido incausado.

Segundo: Mediante Sentencia de fecha veinticinco de agosto de dos mil catorce, que corre en fojas ciento ochenta y seis a ciento noventa y siete, el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, declaró fundada la demanda, al considerar que el único régimen laboral aplicable a los trabajadores obreros de las municipalidades, como es el caso de la demandante al ser jardinera, es el de la contratación indeterminada bajo el régimen de la actividad privada, por lo cual desnaturaliza los contratos administrativos de servicios y reconoce el vínculo laboral a plazo indeterminado; asimismo, califica el despido como uno incausado al no haberse expresado causa de cese en la carta de despido de fecha veintiuno de enero de dos mil trece y ordena se reponga a la demandante; más los costos procesales.

Tercero: La Primera Sala Laboral Permanente de la mencionada Corte Superior, en Sentencia de Vista de fecha diecisiete de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos treinta y tres a doscientos cuarenta, revocó a improcedente la demanda al estimar la imposibilidad de la desnaturalización de la contratación administrativa de servicios por ser un régimen laboral especial con sus propias reglas, en consecuencia, no le

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 02344-2015
AREQUIPA
Desnaturalización de contratos y reposición
PROCESO ORDINARIO - NLPT

26/3
desnaturalización
reposición

corresponde el reconocimiento del vínculo laboral en el régimen de la actividad privada ni la reposición.

Cuarto: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Quinto: En el caso concreto, la infracción normativa está referida a la aplicación indebida del artículo 2° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, el cual determina el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y la inaplicación del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, que contempla el régimen laboral de los trabajadores de las Municipalidades, comprendidos entre funcionarios, servidores y obreros municipales. Por lo cual, antes de emitir pronunciamiento sobre las causales declaradas procedentes, este Supremo Tribunal considera pertinente determinar el régimen laboral de los obreros municipales, tal como sigue:

Sexto: Al respecto, debemos señalar que el régimen laboral de los obreros municipales al servicio del Estado, ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada; tal es así, que la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades eran servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada

INABRA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 02344-2015
AREQUIPA
Desnaturalización de contratos y reposición
PROCESO ORDINARIO - NLPT

por el Artículo Único de la Ley N° 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada; y finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N° 23853; sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades, los cuales según su artículo 37° de la nueva Ley Orgánica de Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

Séptimo: Asimismo, resulta necesario señalar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se ha pronunciado respecto a los trabajadores municipales que tienen la condición de obreros, así se tiene el Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ de fecha cuatro de mayo de dos mil quince, en el que concluye: "(...) que los obreros al servicio de los gobiernos locales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no resultando conveniente su contratación bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios, por cuanto ello implicaría desconocer la evolución que ha tenido la regulación normativa municipal sobre el régimen laboral de dichos servidores.". Conclusión que fue precisada mediante Informe Legal N° 330-2012-SERVIR/GG-OAJ de fecha once de abril de dos mil doce, concluyendo que: "El criterio señalado en el Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ responde a un análisis de la evolución normativa del régimen laboral de los obreros municipales en nuestro ordenamiento nacional, atendiendo a las particularidades de dichos trabajadores, por lo que no es posible realizar una interpretación extensiva del criterio utilizado en el referido informe para todos los trabajadores que cuentan con un régimen especial.". Asimismo, en el numeral 3.1 del informe Técnico N° 518-215-SERVIR/GPGSC, se concluye: "(...) que el régimen de los obreros al servicio del Estado

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 02344-2015
AREQUIPA
Desnaturalización de contratos y reposición
PROCESO ORDINARIO – NLPT

(Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales) es el de la actividad privada, el cual contempla distintas modalidades de contratación para dicho personal, entre ellas los contratos modales."

Octavo: Como se puede apreciar la propia Autoridad Nacional del Servicio Civil, ha concluido que los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales, solo pueden ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada y que en ningún caso podrán ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios ya que incorporarlos bajo dicho régimen se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de los obreros municipales.

Noveno: De igual modo, en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado los días ocho y nueve de mayo de dos mil catorce, los Jueces de la Corte Suprema acordaron por unanimidad en el numeral uno punto seis del tema uno, referido al régimen laboral de los obreros municipales, lo siguiente: "El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial."
(Subrayado es nuestro)

Décimo: Teniendo en cuenta lo expresado en los considerandos anteriores, esta Suprema Sala, en la Casación N° 7945-2014 adoptó como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el siguiente:

Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único

ANAMARCO ANGLADES

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 02344-2015
AREQUIPA
Desnaturalización de contratos y reposición
PROCESO ORDINARIO – NLPT

Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Décimo Primero: Por lo cual, analizando el caso concreto, se puede concluir que la trabajadora recurrente solo podía ser contratada bajo el régimen laboral de la actividad privada y, por lo tanto, al no haber cumplido con esta exigencia legal su empleadora, [REDACTED], sus contratos deben entenderse como de duración indeterminada, conforme al artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual dispone que "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado"; por tal motivo solo podía ser despedido por causa justa relacionada a su conducta o capacidad laboral, lo que no ocurrió; en consecuencia, la relación laboral entre la entidad demandada y la demandante no puede enmarcarse dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 por estar regulado de manera expresa el régimen laboral de los obreros municipales, los cuales pertenecen al ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 728; por lo cual las causales denunciadas devienen en fundadas.

Décimo Segundo: Estando a lo expuesto precedentemente, se puede concluir que se ha demostrado el despido incausado de la actora, por lo que le corresponde ser repuesta en su mismo puesto de trabajo en calidad de obrera-jardinera de la Unidad de Mantenimiento de Parques y Jardines de la [REDACTED] o en un cargo de similar nivel o categoría.

Por estas consideraciones:

ANÁLISIS DE LA CAUSA
14/03/2016

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 02344-2015
AREQUIPA
Desnaturalización de contratos y reposición
PROCESO ORDINARIO - NLPT

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, [REDACTED] mediante escrito presentado el treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos cuarenta y cuatro a doscientos cincuenta y uno; en consecuencia, **CASARON** la Resolución de Vista de fecha diecisiete de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos treinta y tres a doscientos cuarenta; que **revocó** la Sentencia emitida en primera instancia, que declaró **fundada** la demanda; reformandola la declaró improcedente; y, actuando en sede de instancia, **CONFIRMARON** la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veinticinco de agosto de dos mil catorce, que corre en fojas ciento ochenta y seis a ciento noventa y siete, que declaró **fundada** la demanda en todos sus extremos; y **DISPUSIERON** se ordene la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada, [REDACTED] sobre desnaturalización de contratos y reposición, interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA 

YRIVARREN FALLAQUE 

ARIAS LAZARTE 

DE LA ROSA BEDRIÑANA 

MALCA GUAYLUPO 

Gtdm/